

# VOIX des MÉTAUX

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

## TRAVAILLEURS *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 les 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 METAUX ».

## Assez de discours...

Lorsque les métallos manifestèrent, le 1<sup>er</sup> 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 fichent 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 abstention somme, mais une possibilité réelle d'acheter.

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

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 des mécontentés 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 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 bœuf, 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 » surtout 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. SAVOULLAN.  
VOIR SUITE EN DEUXIÈME PAGE.

## CHEZ CITROËN

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.

À 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 perpétré, d'abord à 50 %, puis rapidement à 75 % 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 38,23 % en 1945 et 29,11 % en 1946. Ces indications prouvent que la maison peut faire quelque chose pour ses ouvriers.

M. BICHELIER.  
Délégué syndical C.F.T.C.,  
de Citroën-Javel.

— LIRE LA SUITE EN 2<sup>e</sup> PAGE

## 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 METAUX.

(Voir détails en quatrième page.)

VOIR SUITE EN DEUXIÈME PAGE

# LA LOGIQUE L'EMPORTE

Comment aurions-nous pu croire qu'il n'en fut 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 laissons 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 délégués du personnel 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 vient dire que ce qui paraît évident pour certains, pour d'autres dont la vision ne dévie pas d'un but fixe, et nos camarades ne s'y trompent plus, paraît illégitime.

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 taire et de crever de faim, 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 dictat 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 to-

tes les minorités quelles qu'elles soient. Nos camarades savent très bien que le rôle de délégué n'est pas un rôle de garde-chourisme, 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 quelque appartenances syndicales 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, organisée syndicalement ou non organisés !

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 aimerais, 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 disons, assez ingrat, sans essayer de faire du dirigeisme 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 loyauté, 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.

## Rubrique Féminine

### Législation du travail féminin

(SUITE)

Poursuivant l'étude des différents points notifiés préalablement, nous arrivons au deuxième, qui n'en est pas le moins important :

#### LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Il est bien évident que la meilleure partie de la réglementation particulière au travail féminin a pour fin la protection de la maternité ; qu'elle tend à conserver dans leur intégrité les forces vitales de la travailleuse pour lui permettre de remplir normalement cette mission ; qu'elle tend aussi à lui donner la possibilité d'accomplir les tâches qui en découlent et lui reviennent. En limitant strictement la durée du travail des femmes, en leur épargnant l'activité exténuante et anormale des travaux nocturnes, en empêchant la déformation de leur organisme par le portage de fardeaux trop pesants ou son intoxification 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 MÈRES 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. Repas 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.

Roger GILLOT,  
Secrétaire adjoint du Cartel.  
(A suivre.)

## 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 proteste énergiquement contre les projets d'équilibre 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 devant 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, referendum 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 affirmer leur volonté d'action.

Tour à tour Henri Michelet, secrétaire général du Syndicat des agents de maîtrise et techniciens, qui présidait la réunion ; Léon Blier, secrétaire général du Syndicat des ouvriers ; André Ledent, 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 obligatoire ; manque de politique économique entraînant un ravitaillement de plus en plus maigre à des prix de plus en plus élevés ; manque de justice fiscale qui grève lourdement, par une disproportion d'impôts, les budgets ouvriers ; taxes 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 pouvoirs, 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.

Que reste-t-il à faire pour essayer de compenser cette erreur ? Juridiquement, nous sommes obligés de nous incliner devant une convention collective signée par la délégation patronale et les trois délégués ouvriers en présence du ministre du Travail. Cependant, pratiquement, nous demanderons à nos camarades de se mettre d'accord, si cela est possible, avec tous les agents de maîtrise et techniciens de leur entreprise et de faire une démarche auprès de leur direction pour essayer qu'ils obtiennent les avantages de la convention en se basant simplement sur leurs salaires, quitte à établir un coefficient fixatif par rapport à leur gain. D'un autre côté, les conseils syndicaux et de fédérations devront étudier cette question et juger s'ils ne devront pas saisir de nouveau le ministre du Travail et le C.N.P.F. Le patronat ne manquera pas d'objecter le problème financier, cependant il ne sera pas si important qu'il veut le dire, puisque déjà la plupart des agents de maîtrise et techniciens bénéficient du régime facultatif et que la différence de cotisations ne pourra être au maximum que de 4 %.

Il serait bon aussi que nos camarades des entreprises nous tiennent au courant de leurs démarches et du fonctionnement de leurs caisses, de façon que leurs délégués puissent discuter avec des arguments solides et même des exemples.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

# 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.

Des avenants régionaux et des accords par entreprise établis par les organisations syndicales signataires de la présente convention détermineront dans ce même esprit, les travaux de machines pour lesquels une réglementation spéciale sera assurée aux ouvrières.

### CONDITIONS GÉNÉRALES DE RÉMUNÉRATION

#### Article 105

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

#### Article 106

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 particulière, 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 107

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 108

Tout travailleur, à quelque échéance 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 109

Tous 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 110

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 et réintègrant 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 111

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 112

**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 113

**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 manœuvre. Cette indemnité inclue l'indemnité précedemment prévue sous l'appellation d'« indemnité de panier ».

Les indemnités supérieures à ce titre restent acquises.

### Article 114

**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 115

**Déplacements.** — Les déplacements par chemin de fer seront effectués en 1re ou 2<sup>e</sup> 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'hommales. 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 les 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 124

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

#### Article 125

**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 FERIÉS

#### Article 126

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

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 127

**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 appoinement moyen fixé par le présent contrat.

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'Establishissement 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'Establishissement 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 projet mensuel le bénéfice de la prime, 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.

### AVANTAGES ACQUIS

#### Article 128

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.

## COURSE PEDESTRE DU 1er JUIN 1947 (Marly-le-Roi)

### A PARIS

### I) CHALLENGE DE « SYNDICALISME »

(Plus de 18 ans)

1 <sup>er</sup> — VILLEMAINE Gérard ..	La Garenne-Colombes
2 <sup>o</sup> — PEDRAO Antoine ..	La Garenne-Colombes
3 <sup>e</sup> — GEINEN Henri ..	Sevran
4 <sup>e</sup> — VILLENEUVE Charles ..	Poissy
5 <sup>e</sup> — MOITRIER Raymond ..	Poissy
6 <sup>e</sup> — BARISEL ..	Gargan
7 <sup>e</sup> — HERRERO Jacques ..	Vanves
8 <sup>e</sup> — DAUPHIN Roland ..	Sevran
9 <sup>e</sup> — HOCMARD Roger ..	SNECMA
10 <sup>e</sup> — LEREUX ..	

### CLASSEMENT PAR EQUIPE

1 <sup>er</sup> La Garenne-Colombes ..	10 points
2 <sup>e</sup> Poissy ..	12 points
3 <sup>e</sup> Sevran ..	

### II) COUPE DU SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE

(Moins de 18 ans)

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

### CLASSEMENT PAR EQUIPE

1 <sup>er</sup> Sevran ..	6 points
2 <sup>e</sup> Villene	

