

des METAUX

6 fr. 50 : Après ce relèvement dérisoire décidé par le Gouvernement

APRES BELFORT
EN AVANT !

Au risque de nous répéter, redisons, une fois encore, que notre 28^e Congrès Fédéral fut un beau Congrès.

Que tous les artisans de sa réussite soient ici remerciés :

— Camarades de BELFORT, qui en furent les organisateurs discrets, mais combien dévoués et efficaces ;

— Camarades dont les interventions à la tribune étaient écrites pour la plupart, preuve d'une préparation sérieuse et de leur souci de la vie et de l'action fédérale ;

— Camarades des entreprises et des syndicats qui, par vos efforts, avez permis de réunir, pendant trois jours, 250 délégués des travailleurs de la Métallurgie française.

Ce fut un beau Congrès, parce que marqué du signe de la vérité : chacun pourra témoigner que ce fut dur. Physiquement d'abord, à cause de l'attention soutenue pendant de longues séances, mais aussi parce qu'il y eut des discussions viriles, après quelquefois, et qu'il n'y eut « pas de cadeau » de part et d'autre.

Maintenant que les rapports sont adoptés, que le projet d'équipement financier de la Fédération a été voté, il faut que chacun se mette au travail plus que jamais, quel que soit son échelon, pour faire de notre organisation une grande Fédération. Chacun y apportera son cœur, certes, mais surtout sa tête et ses bras. Soyons exigeants, c'est normal ; d'abord, soyons convainquants auprès de nos camarades, de nos adhérents, et sachons préparer la tâche des collecteurs : ils sont la base de l'organisation : il faut les aider !

Tous ensemble, pour notre Fédération des Métaux : En Avant !

LES SALAIRES seront discutés à Paris

L'UNION PARISIENNE DES SYNDICATS DE LA METALLURGIE C.F.T.C. communique qu'elle vient d'être convoquée à la Commission mixte de la Métallurgie Parisienne, qui se réunira le vendredi 29 octobre 1954, à 15 heures, au Ministère du Travail, Place Fontenoy.

Conformément au protocole d'accord annexé à la Convention collective du 16 juillet 1954, cette Commission comportera à son ordre du jour la discussion des salaires minima et classifications.

L'U.P.S.M.-C.F.T.C. a défini sa position à sa Commission Administrative du 15 octobre dernier. Elle est prête à la confronter au cours d'une rencontre des organisations syndicales ouvrières, signataires de la Convention collective, avant la Commission Paritaire du 29 octobre.

Paris, 19 octobre 1954.

LA LUTTE POUR LES SALAIRES doit se poursuivre sur les salaires réels dans chaque entreprise

Le Gouvernement vient de relever de 6 fr. 50 la prime complémentaire de 15 fr. ajoutée au S.M.I.G. en février.

Nous sommes loin du compte. Nous sommes loin des 25.166 fr. nets réclamés par les organisations syndicales après les décisions de la Commission supérieure des Conventions collectives.

Ces deux augmentations, obtenues en huit mois, sont la conséquence de la pression ouvrière poursuivie avec intensité depuis août 1953. Nos actions du 29 janvier et du 28 avril portent leurs fruits.

Le Gouvernement a bougé deux fois cette année. Le patronat aussi doit bouger !... Nous saurons l'obliger à discuter !... Il a pris l'habitude de se réfugier derrière le Gouvernement. L'attente de décisions en matière de S. M. I. G. empêchait, disait-il, des discussions paritaires... L'heure est venue. Nous voulons des Commissions paritaires. Nous désirons des relèvements de salaires pour les métaux.

C'est le sens de la résolution votée par le Bureau fédéral en sa session des 9 et 10 octobre, qui constate que ce premier résultat a été obtenu par la volonté et la pression des travailleurs.

« — Rappelez la résolution sur les salaires, votée il y a un mois, au Congrès fédéral de Belfort, en ce qui concerne, notamment, la notion du S.M.I.G., salaire « plancher », d'une part, et sa fixation à 25.166 fr. pour quarante heures de travail par semaine, d'autre part ;

« — Considère cette augmentation comme dérisoire pour la métallurgie, si elle n'est pas accompagnée de mesures sur les salaires réels, plus en rapport avec les besoins des travailleurs et la situation financière des entreprises ;

« — Demande à ses Syndicats d'alerter les travailleurs sur l'insuffisance de cette augmentation et la nécessité d'augmenter les salaires réels ; les engage, par ailleurs, à contacter les Chambres syndicales patronales, locales, régionales et nationales, pour la discussion et la conclusion de conventions collectives comportant des accords de salaires ».

Il faut augmenter la pression, agir auprès des Chambres syndicales, agir dans les usines, comme nos copains de Nantes, Saint-Nazaire, Montluçon, Paris... Ce numéro de « Voix des Métaux » vous donne des comptes rendus de ces actions efficaces.

IL FAUT AGIR AVEC DEUX OBJECTIFS :

1) Augmentation de tous les salaires actuellement payés aux métaux :

Au plan départemental, local, et d'entreprise, les Syndicats préciseront les revendications, compte tenu des salaires actuels et de la situation générale ;

2) Des salaires de base garantis représentant l'essentiel du salaire :

Ceci est une revendication permanente du syndicalisme, actualisée par la résolution sur les salaires du Congrès de Belfort des Métaux C.F.T.C. :

« Le Congrès demande à la Fédération d'orienter son action en cette matière sur les points suivants :

— Réforme de la structure des salaires, portant notamment sur le montant des taux d'affûtage ou de base, au moins égaux aux salaires horaires garantis ;

— Diminution du nombre de

primes par leur intégration dans les salaires ;

— Etude des problèmes de la hiérarchie. »

Assez de ces salaires horaires où la partie fixe est de 70, 80 ou 100 avec des primes multiples, compliquées de 50, 60, 70 francs.

PREPARONS NOS PLANS D'ACTION DANS NOS SYNDICATS ET SECTIONS D'ENTREPRISES. AGISSONS DANS NOS USINES ET NOS ATELIERS... NOS SALAIRES DIVENT ETRE AUGMENTES. NOTRE TRAVAIL MANUEL OU INTELLECTUEL DOIT ETRE PAYE A SON PRIX. NOS FAMILLES DOIVENT VIVRE. LE PATRONAT PEUT PAYER !... IL DOIT PAYER !

La Fédération des Métaux C.F.T.C. reçue au Ministère du Travail

Une délégation de la Fédération des Métaux C.F.T.C. a été reçue le vendredi 17 septembre par M. Aujoulat, Ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

La délégation a présenté au Ministre les résolutions de son Congrès de Belfort des 10, 11 et 12 septembre 1954.

Elle a insisté auprès de M. Aujoulat pour que soient convoquées très rapidement des commissions mixtes afin de conclure des accords de salaires par branches d'industries tenant compte de la situation économique de ces secteurs (Sidérurgie, Automobile, Aviation, Construction navale, Construction électrique, Mécanique générale, etc.).

La Fédération des Métaux C.F.T.C. considère que ces accords devront comporter, en outre, un régime de retraite pour tous les travailleurs et prévoir la signature d'avenants collectifs d'établissements signés sous la responsabilité des syndicats locaux.

Ces accords d'établissements auront notamment pour objet d'établir les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération à la production ou au rendement, sous leur forme individuelle et collective sans préjuger des avantages supplémentaires à retirer des résultats globaux de l'entreprise.

RÉSOLUTION GÉNÉRALE du 28^e Congrès des Métaux à Belfort

Le 28^e Congrès National de la Fédération Française de la Métallurgie C.F.T.C., réuni les 10, 11, 12 septembre 1954, à BELFORT :

CONDAMNE le régime capitaliste et le conservatisme de la bourgeoisie française ;

RENOUVELLE son attachement à la démocratie économique et politique et son opposition à tout totalitarisme ;

RAPPELLE la nécessité d'aboutir à de nouvelles structures économiques et sociales, refusant toute exploitation de l'homme par l'homme ;

PRECONISE pour cela un syndicalisme de masse, agissant dans tous les milieux de travail, déterminant son action indépendamment de toute autorité extra-syndicale et conciliant l'état de fait du pluralisme syndical actuel avec les aspirations légitimes d'unité ouvrière.

D'autre part, le CONGRES

SE REJOINT de l'arrêt, enfin intervenu, de la guerre d'Indochine et de l'amorce d'une nouvelle politique en Tunisie, souhaitée par tous les travailleurs et par la résolution unanime du Congrès de NANTES ;

ATTEND maintenant des nouveaux responsables de l'Etat que soit immédiatement engagée une politique hardie de progrès social et d'expansion économique, alors que Patronat et Gouvernements successifs ont négligé les véritables intérêts du pays et sacrifié ceux de la classe ouvrière.

Le Congrès

PRECISE que cette politique exige le maintien d'un équilibre d'ensemble entre les besoins publics et privés, constamment accrus, et les ressources nationales : équilibre supposant un choix délibéré du Gouvernement et du Parlement, qui sera imposé au Patronat si cela devient nécessaire, sans que soit porté préjudice à la situation et aux conditions de vie des travailleurs ;

AFFIRME qu'un plan économique et social ne peut être acceptable par les travailleurs instruits par les expériences antérieures que s'il inclut notamment les dispositions pratiques suivantes :

— la garantie du plein emploi ;

— l'élévation systématique du niveau de vie ;

— la garantie de l'habitat, par un plan de construction répondant aux besoins véritables des travailleurs ;

— le contrôle réel des investissements privés et de l'auto-financement, véritable impôt prélevé sur l'économie par le Patronat ;

— la précision des dates et des chiffres dans la progression générale de ce plan ;

— la possibilité effective, pour les organisations syndicales, de participer à l'élaboration et au contrôle de ces mesures, à tous les échelons.

Le Congrès

ATTIRE l'attention des métallurgistes sur le fait que leur action syndicale n'a de portée durable que dans la mesure où elle n'est pas annulée par leur attitude politique, mais au contraire renforcée par une action complémentaire qui nécessite :

— d'une part, dans la plus rigoureuse indépendance vis-à-vis des partis, une pression organique du mouvement syndical sur les institutions où se détermine, en dernier ressort, la réalisation d'un grand nombre de leurs objectifs ;

— d'autre part, une information et une formation politique des syndiqués ;

DECLARE que les rapports entre les représentants des organisations syndicales et les gouvernements au pouvoir ne sauraient signifier la confiance des travailleurs à un gouvernement, quelle que soit sa composition, dont la politique ne répondrait pas effectivement aux exigences ci-dessus ;

CONSCIENT qu'il faut à la fois développer le pouvoir d'achat et augmenter les possibilités d'intervention syndicale dans le domaine économique et social à tous les niveaux, y compris celui de l'entreprise, le Congrès DECIDE de développer une action coordonnée dans chaque branche de l'industrie métallurgique et chaque région pour :

— la réalisation d'une nouvelle politique d'ensemble des salaires ;

— l'établissement et l'extension des Conventions collectives ;

— la défense et le développement du droit syndical dans l'entreprise.

En conclusion, le Congrès

APPELLE les travailleurs à renforcer les organisations syndicales, seules capables de les représenter pour conduire la classe ouvrière à de nouvelles victoires ;

ENGAGE le Gouvernement à rechercher les conditions nécessaires pour assurer la sécurité de toutes Nations et le maintien de la Paix, tout en donnant en Afrique du Nord et dans les territoires d'Outre-mer la liberté effective aux peuples et garantissant l'émancipation sociale des travailleurs.

Motion adoptée à l'unanimité, moins 2 contre et 3 abstentions.

A CHAQUE SYNDIQUÉ NOUVEAU

CONVENTIONS COLLECTIVES, OUI! DIKTAT PATRONAL, NON!

DES conventions sont signées; ailleurs, on discute; partout le patronat tire sur la ficelle. Les difficultés existent sur tous les plans: quand ce n'est pas la forme, c'est le fond, ou inversement. On veut les clauses générales, mais pas les avenants; on veut discuter des conventions, mais pas des salaires et des classifications, etc.

Au cours d'une discussion très vive qui opposait les délégations ouvrières à une chambre patronale, l'un de nos camarades déclara aux patrons:

« Les clauses générales de la Convention sont pour les ouvriers le pain; les avenants, eux, ce sont le fromage. Nous connaissons maintenant la part de pain que les patrons veulent nous offrir et nous constatons qu'elle n'est pas épaisse. Nous tenons donc à savoir maintenant quelle est la part de fromage que les patrons veulent nous lâcher. »

« Si cette part de fromage comble l'insuffisance de la part de pain et permet de satisfaire à peu près l'appétit des travailleurs, alors nous pourrions nous mettre à table, c'est-à-dire signer l'ensemble de la Convention. Dans le cas contraire, il n'y aura pas de Convention, mais craignez alors la révolte des appétits: elle vous coûtera bien plus cher encore, car il n'y aura plus pour vous ni pain ni fromage, les miettes dans le meilleur cas. »

Cette explication très imagée donne bien l'état actuel des discussions en de nombreux secteurs. Camarades, ne nous laissons pas faire: discutons, agissons; appuyons par notre action d'entreprise ceux qui nous représentent dans les discussions. Rappelons-nous que nos conventions seront bonnes dans la mesure où il y aura la force du nombre dans les syndicats et la cohésion des organisations. Pour cela: se syndiquer! Chaque adhérent nouveau fait reculer d'un pas le patronat.

UN PLAISANTIN MALADROIT

EN réponse à une lettre du 11 octobre des organisations syndicales demandant la révision des grilles de salaires suite au décret du 11 octobre, un vice-président de l'association des syndicats métallurgiques de la Loire écrit:

« Nous avons l'honneur de vous accuser réception de votre lettre du 11 octobre par laquelle, prenant prétexte du décret de ce jour relevant le minimum de ressources à 114 fr. 21 pour notre région, vous nous demandez de réviser notre grille de salaires qui ne serait plus valable parce que les salaires minima des O. S. au rendement et des P. I. sont joints par le nouveau minimum de ressources. »

« Sans préjuger de la décision que notre Conseil de direction prendra à ce sujet, nous devons vous faire remarquer que les salaires réels sont, dans la métallurgie, plus élevés pour les O. S. et les P. I. que le nouveau minimum de ressources, que dès lors la révision de notre « grille de salaires » ne s'impose pas. Au surplus, d'après les informations venant de la présidence du Conseil, le gouvernement ne veut pas toucher aux salaires des conventions collectives. »

Il y a vraiment des gens pas sérieux... Heureusement, nos camarades de la Loire ne s'en laissent pas conter... Une lettre du 13 octobre adressée à ce monsieur nous rassure:

« Nous avons bien reçu votre

LES PLACARDS DOIVENT COMPORTER UN MOYEN DE FERMETURE

Ainsi a jugé le Conseil des Prud'hommes de Saint-Nazaire dans une affaire qui opposait un de nos adhérents au Chantier de la Loire.

L'affaire est vieille et nous avions espéré la régler à l'amiable... Elle ne jouait que sur une somme modeste, puisque le vol de vêtements dont notre camarade a été victime se chiffrait à 4.500 francs.

Devant les attermoissements du Chantier, nous sommes allés aux Prud'hommes qui nous a donné raison.

Les vestiaires ne comportaient pas de cadenas ni de serrure, ainsi que le prévoit la législation.

Le représentant du Chantier a bien soutenu que l'Inspecteur du Travail avait visité les vestiaires et n'avait pas fait d'objection lors de la mise en service, comme il a indiqué aussi qu'une note de service avait fait connaître que des cadenas étaient à la disposition des ouvriers moyennant remise d'un jeton d'outillage.

Le Conseil n'en a pas moins donné raison à notre camarade qui s'est vu rembourser la perte de ses vêtements.

Une convention dont chacun peut se servir : celle de l'Isère

— Etendue: l'Isère.
— Durée: année en année.
— Révision: 3 demandes par an.
— Avantages acquis: Aucun obstacle aux usages les plus favorables.

— Droit syndical: Liberté de s'associer.

— panneaux d'affichage.
— paiement heures perdues et déplacements en commissions paritaires.

— autorisation d'absences non rémunérées pour réunions statutaires.

— permanent: réembauché après 2 ans; priorité pendant 1 an.

— Délégué du personnel: la loi.
— Comité d'entreprise: la loi.

— Embauchage:
— Essais: Ouvriers: 2 semaines au maximum.

— pas de préavis pendant la première semaine.
— 1 journée de préavis pendant la 2^e semaine.

— payé au taux minimum de la catégorie.

— commission paritaire déterminera les normes des épreuves.

— visite médicale avant l'essai.
— Mensuels: 1 mois: employés, techniciens, dessinateurs, chefs d'équipe.

— 2 mois: dessinateurs-projeteurs, chefs de groupe, contremaîtres.

— 3 mois: échelons supérieurs.

— préavis: pas de préavis pendant la première moitié de l'essai; pour la deuxième moitié, 6 jours pour un mois, 15 jours pour 2 et 3 mois.

— payé au taux minimum de la catégorie.

— visite médicale avant l'essai.

— Confirmation d'engagement: notification écrite à l'engagement: emploi, coefficient, salaires, salaires en place, dès la signature.

— Ancienneté: temps ininterrompu dans l'entreprise.

— service militaire n'interrompt pas.

— périodes militaires, mobilisation, maladie, maternité comptent comme temps de présence.

— Préavis: Ouvriers: du fait employeur: 2 semaines.

— du fait salarié: 1 semaine.

— Mensuels: du fait employeur: 1 mois dessinateur études 1^{er} échelon.

— du fait employeur: 2 mois contremaître 2^e échelon.

— du fait employeur: 3 mois au-dessus.

— du fait salarié: 15 jours dessinateur 1^{er} échelon.

— du fait salarié: 1 mois contremaître 2^e échelon.

— du fait salarié: 2 mois au-dessus.

— ouvriers et mensuels ayant 15 ans de présence: employeur donne 1 mois.

— Salaire longue maladie, exonéré préavis.

— Heures de liberté: Ouvriers: du fait employeur: 24 heures, dont 16 h. payées.

— du fait salarié: 12 h.
— Mensuels: du fait employeur: 50 h. payées; 60 h. payées; 120 h. payées.

— du fait salarié: 25 h.; 40 h.; 80 h.

— Indemnité congédiement: avoir 5 ans d'ancienneté et moins de 65 ans.

— 1/12 de mois par année de M1 à OP 2 non compris.

— 1/6 de mois par année OP 2, OP 3, mensuels au dessinateur d'études, 1^{er} échelon.

— 1/5 de mois par année, du dessinateur 1^{er} échelon au dessinateur-projeteur.

— 1/4 de mois par année, dessinateur-projeteur et au-dessus.

Pour les ouvriers pas payés en cas de licenciement collectif, le préavis étant majoré de 50 0/0.

Pour les mensuels cessation complète d'exploitation.

— Allocation de départ en retraite: 5 ans d'ancienneté et 65 ans.

— 1/15^e de mois par année, à choisir avec régime bénévole de retraite d'entreprise ou allocation compensatrice.

— Garantie de l'emploi: maladie, accident n'entraînent pas rupture contrat de travail, si le salarié n'a pas été remplacé.

Pourra être remplacé si la maladie, durant 12 mois dépasse:

— 2 mois — moins d'un an.

— 3 mois — un an à 5 ans.

— 5 mois — 5 ans à 10 ans.

— 8 mois — 10 ans et au-dessus.

Maladies professionnelles et accidents du travail n'entraînent pas en ligne de compte, ni pour les femmes enceintes les 6 semaines avant la naissance et les 8 semaines après. En cas de non-reprise à l'expiration du délai, priorité un an.

— Allocation-maladie: collaborateurs idem à 1936.

Ouvriers: néant.

— Périodes militaires obligatoires: ne rompent pas le contrat de travail: collaborateurs, idem à 1936; complément de salaire; ouvriers: patron examinera les cas.

— Incendie, décès, accident, maladie grave conjoint, ascendant, descendant n'entraînent pas rupture contrat de travail, absence en rapport avec l'événement.

— Service militaire obligatoire: salarié repris si demande formulée 1 mois après libération et poste non occupé.

Non-réembauchage, priorité 1 an. Si non-réembauchage 1 mois après libération, versement d'une allocation égale à 30 heures de salaire (avoir 6 mois à l'usine).

Allocation augmentée de 10 heures par année d'ancienneté.

— Mutations temporaires: mutation à un échelon inférieur, garantie de l'ancien salaire durant 2 mois.

— Mutation à un échelon supérieur: prime sur l'ancien salaire.

En cas de non-acceptation de la mutation de la part du salarié, départ sans préavis.

— Prime d'ancienneté: mensuel, idem à 1945.

Ouvriers: le maintien de ce qui existe dans les entreprises.

— Services continus et travail par factions:

— ouvriers travaillant 6 h. 40, repos payé 20 minutes.

Salariés non en faction: durée de la journée: 10 heures, repos payé 20 minutes.

— Heures supplémentaires: la loi, mais ne devront pas avoir lieu le samedi après-midi et le dimanche.

— Heures de nuit: En plus des majorations heures supplémentaires (sauf factions et continus), heures de nuit (22 h. à 6 h.), majorées de 50 0/0.

— Heures du dimanche: sauf pour les continus, les heures du dimanche (0 à 24 h.), majorées de 100 0/0; en dessous de 40 h., 50 p. 100.

— Panier: faction comprenant minuit: 1,5 fois salaire du M1.

— Indemnité rappel: 1 h. 1/2 pour la journée; 2 h. pour la nuit; 3 h. pour le dimanche (en cas de rappel pour travaux d'urgence).

— Examens professionnels: heures passées aux examens payées.

— Salaires et classifications: avenant, première réunion le 10 août.

— Jeunes salariés: pas de réduction pour travail égal à l'adulte, rendement salaire aux pièces; abattement pour les autres:

14 à 15 ans: 50 0/0;
15 à 16 ans: 40 0/0;
16 à 17 ans: 25 0/0;
17 à 18 ans: 10 0/0.

Jeunes ouvriers moins de 18 ans ayant C.A.P.: 90 0/0 de l'O.P. 1.

— Apprentissage: 1^{ère} année: 40 0/0 de l'O.P. 1.

2^e année: 60 0/0 de l'O.P. 1;

3^e année: 80 0/0 de l'O.P. 1.

Pour apprentis 15 ans et 6 mois, 50, 70 et 90 0/0.

Fêtes légales: 10 jours payés, sauf si c'est un dimanche; être présent depuis 14 jours, si récupération, ne pas être absent, sauf cas maladie ou art. 22.

— Congés payés: la loi.

— Congés ancienneté: la loi.

— Congés mère de famille: la loi.

— Congé de fonction: 1938 mensuels.

— Congés événements familiaux: mariage 4 jours; mariage enfant, 1 jour; décès ascendant, descendant des deux conjoints, 1 jour; décès conjoint, 2 jours.

— Congé naissance: 3 jours.

— Travailleurs d'outre-mer: possibilité d'un congé supplémentaire, non rémunéré, tous les 2 ans.

— Rappel en cours de congé: 2 jours supplémentaires, plus frais de voyage remboursés.

— Fractionnement des congés: idem.

— Permissions non compensables: mensuels 1936.

— Maternité: rupture du contrat par l'ouvrière sans préavis; allaitement, absence 1 heure par jour durant 1 an.

reprise du travail après accouchement: délai porté à 12 semaines, priorité réembauchage durant 1 an.

Femmes enceintes: rentrée, 5 minutes après, sortie 5 minutes avant.

Le temps passé aux consultations prénatales durant les heures de travail sera payé.

— Allocation compensatrice de retraite: jusqu'en 1930 — complément pour attendre les 30/30.

Avoir 65 ans.

Avoir 15 ans dans l'entreprise.

Avoir demandé la liquidation de la retraite.

— Commission d'interprétation: 2 représentants salariés de chaque syndicat; nombre égal d'employeurs.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

— Conciliation: même composition pour la commission.

aucune cessation de travail ou de fermeture d'entreprise avant les conclusions de la commission. Ceci seulement pour ce qui relève de la Convention.

APPRENDS

Apprends les choses simples...

Pour ceux dont le temps est venu,

Il n'est jamais trop tard !...

Apprends l'A.B.C. Ce n'est pas assez, mais

Apprends-le !

Ne t'en lasse pas !

Commence !

Tu dois tout savoir...

Tu dois prendre la tête !

Apprends, homme à l'asile !

Apprends, homme en prison !

Apprends, femme de cuisine !

Apprends, sexagénaire !

Tu dois prendre la tête...

Fréquente l'école, sans-abri,

Procure-toi le savoir,

Toi qui as froid !

Affamé, saisis-toi du livre !

Le livre est une arme !

Tu dois prendre la tête...

N'aie pas peur de poser des questions,

Ne t'en fais pas conter, camarade !

Regarde toi-même...

Ce que tu ne sais pas par toi-même

Tu ne le sais pas.

Contrôle l'addition,

C'est toi qui la paie.

Mets le doigt sur chaque poste,

Demande: « Qu'est-ce qu'il fait ici, celui-là ? »

Tu dois prendre la tête !

ASSEZ de DECLARATIONS

monsieur Villiers,

ce qu'il faut

CE SONT DES ACTES

M. Villiers, Président du Conseil National du Patronat Français a fait le 20-10-54 une nouvelle déclaration. Il a dit, entre autre, en sortant de son entretien avec le Président du Conseil, au sujet du relèvement du salaire minimum:

« La mesure doit être appliquée loyalement dans chaque branche d'activité, mais en veillant à en limiter le plus possible l'incidence sur les prix de revient. »

Il y aurait peut-être un autre moyen de réduire « l'incidence » sur les prix de revient, ce serait de diminuer les bénéfices énormes de quantité d'entreprises et ainsi de payer des salaires dignes de ce nom.

Les déclarations d'intention ne coûtent pas cher. Ce qu'il faut, monsieur Villiers, c'est un peu délier le cordon de la bourse pour permettre aux travailleurs d'avoir une vie convenable.

Devenez moniteurs d'apprentissage

Ecole Industrielle et Commerciale Saint-Nicolas
92, rue de Vaugirard, PARIS (6^e),
(Téléphone: LITré 14-66)
Deux ans de cours

a) Cours du soir trois fois par semaine: lundi, mercredi, vendredi, après le travail;

b) Cours du samedi après-midi.

Trois conditions:

1^o Avoir au moins vingt ans;

2^o Avoir une formation technique du niveau du C.A.P. (sans que ce dernier soit exigé);

3^o Avoir suffisamment pratiqué le métier.

Prix: 600 francs par mois avec réduction suivant charges et situation de l'intéressé.

Inscriptions: Avant le 3 novembre 1954, date de l'ouverture de l'école: les mercredis et vendredis, de 18 à 19 heures, à l'école.

LE PATRONAT RECULE D'UN PAS

La discussion dans les Ardennes avance lentement

A FIN de couvrir plus de 20.000 salariés par une nouvelle convention collective, depuis le 24 septembre, à la cadence de deux journées entières par semaine, les organisations syndicales de salariés soutiennent, avec les représentants du Syndicat des Industriels métallurgistes, de très dures et laborieuses discussions.

24 SEPTEMBRE :

Les Syndicats d'ouvriers et de mensuels C.F.T.C., C.G.T. et F.O. étaient représentés chacun par une délégation de cinq membres.

Dès l'ouverture de la réunion, M. Renson d'Herculais, porte-parole de la délégation patronale, précise l'état d'esprit et les méthodes de travail dans lesquels il pense que les débats doivent se dérouler.

Les discussions, qui furent très animées et interrompues par plusieurs suspensions de séance, se poursuivirent jusqu'à 19 heures.

29 SEPTEMBRE :

Les travaux de la Commission paritaire se sont poursuivis toute la journée de mercredi 29 courant, à la Chambre de Commerce de Charleville.

L'ordre du jour appelait, en particulier, la discussion d'un préambule, d'un protocole sur le problème des salaires et des articles de la convention définissant :

- a) Le champ d'application ;
- b) La durée, la dénonciation et la révision ;
- c) Le droit syndical et la liberté d'opinion ;
- d) Les autorisations d'absences et les Commissions paritaires ;
- e) Les panneaux d'affichage.

Le principe d'un préambule et d'un protocole sur les salaires et les classifications a été adopté après une large discussion.

En ce qui concerne les salaires, la délégation patronale a, notamment, admis que cette question pourrait être discutée, dès qu'une décision sera prise dans le cadre de la convention collective de la région parisienne.

Au cours de la discussion des articles qui fut très serrée, face à une délégation patronale souvent intransigente dans ses positions, les délégations de salariés défendirent pied à pied leurs revendications.

Les trois organisations de salariés invitent tous les travailleurs de la métallurgie ardennaise et, notamment, les inorganisés, à prendre conscience de l'importance des travaux en cours et d'apporter tout leur appui en renforçant les syndicats, notamment par leur adhésion et en répondant très largement à l'appel qu'elles leur adressent par ailleurs.

1er OCTOBRE :

Au cours de cette troisième journée, les discussions, très laborieuses, ont porté sur les articles se rapportant aux délégués du personnel : nombre des délégués, préparation des élections, nombre de collèges, bureau de vote, organisation du vote.

Le porte-parole de la délégation patronale a, notamment, déclaré que lui et ses collègues suivaient avec intérêt les informations que les organisations de salariés communiquent à la presse. Il a cependant protesté contre le fait que, dans un précédent communiqué, il avait été écrit que « les positions de la délégation patronale étaient souvent intransigeantes ».

Cela n'a pas empêché la délégation patronale de s'opposer à l'adoption d'un paragraphe de l'article 7, ainsi rédigé : « Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un délégué suppléant si la majorité le réclame au scrutin secret. » La discussion a duré près d'une heure sur ce simple point. Finalement, la délégation patronale a réservé sa position désirant

consulter ses mandants et l'article 7 n'a pu être adopté.

A noter que ce texte figure dans la convention parisienne et dans plusieurs autres conventions déjà signées.

Un accord a pu être obtenu sur les articles 8, 9, 10 et 11, mais l'ordre du jour, qui prévoyait l'étude des articles traitant des comités d'entreprise et de l'embauchage, n'a pu être épuisé.

6 OCTOBRE :

Au cours de cette nouvelle journée de discussion, les procès-verbaux des réunions des 29 septembre et 1er octobre ont été définitivement mis au point et adoptés.

La discussion a ensuite porté sur le paragraphe en suspens de l'article 7 sur les articles : 12 : Comité d'entreprise ; 13 : Embauchage ; 14 : Salaires minima garantis ; 15 : durée du travail ; 16 : Congés payés ; 17 : Hygiène et sécurité.

La discussion a été particulièrement longue et animée sur un point de l'article 13 Les employeurs refusaient d'admettre un paragraphe ainsi rédigé : « Les conditions d'engagement seront précisées par écrit. » Finalement, les salariés obtinrent satisfaction et le paragraphe fut adopté.

A l'issue de cette réunion, dix-sept articles sur les vingt-deux que comportent les clauses communes sont, en principe, adoptés.

A partir du 12 octobre, commencerait alors la discussion des avenants particuliers, d'une part, aux ouvriers, d'autre part, aux employés, techniciens et agents de maîtrise. Les deux sous-commissions siégeront en même temps et les réunions se tiendront alors dans deux salles distinctes, au siège du Syndicat patronal, cours Briand, à Charleville.

PROPOS D'ACTUALITÉ

UNE certaine émotion s'est manifestée tant dans les milieux salariés que patronaux à la suite du refus, le 28 septembre, opposé par la délégation C.F.T.C. de s'incliner devant l'ultimatum de la délégation patronale : « Signez d'abord la partie texte d'une convention collective, après, nous discuterons des salaires et des classifications ; ultimatum agréé, à l'époque, d'une déclaration patronale disant que : « Rien, d'ailleurs, ne justifie une remise en ordre des salaires minis » (qui, il faut bien le rappeler, ont été fixés par accord régional en mars 1951).

Refusant de se laisser ligoter par un consentement préalable, qui risquait fort d'aboutir à l'élaboration d'une convention collective boiteuse, avec la partie « Clauses générales » correspondant à une situation sociale 1954 accolée à une partie « salaires » en retard de quatre ans, nos camarades de la C.F.T.

C. se sont vu éliminer par la délégation patronale, des discussions ainsi engagées.

Il était inévitable que la position prise par la C.F.T.C., organisation très représentative, voire majoritaire dans certaines entreprises de la région, soulève un certain nombre d'objections.

On nous a dit : « Vous refusez à Belfort ce que votre organisation a accepté dans d'autres régions et, en particulier, dans la région parisienne. »

Et puis après, qu'est-ce que cela prouve ?

Démocratiquement, nos camarades responsables ont suivi les directives données par les militants de base. Instruits par l'expérience d'un passé, tout récent d'ailleurs, tenant compte de la situation réelle des entreprises de la région, ils ont estimé ne pas avoir à calquer leur position sur celle de leurs camarades qui, dans d'autres régions, ont agi en fonction de circonstances et d'époques différentes. Ce n'est, en aucune manière, désavouer les militants de la C.F.T.C. qui ont pris ailleurs une autre position.

On nous a dit aussi : « Vous brisez l'unité des travailleurs. »

De quelle unité s'agit-il ? De l'acceptation par tous d'un engagement qui, au départ, était préjudiciable aux travailleurs, puisqu'il comportait un renoncement préalable aux positions ouvrières acquises.

Faut-il rappeler à ceux qui ont la nostalgie d'un « nouveau 1936 », que la façon d'y parvenir n'est pas celle qui consiste à abandonner les uns après les autres les fruits de 1936. »

La convention collective est une des conquêtes de cette époque, sans doute la plus valable mais, à une seule condition, c'est de rester entière. L'acceptation d'une convention collective comporte des clauses obligatoires de salaires et de clas-

sifications, c'est un pas en arrière que les représentants de la C.F.T.C. à Belfort ont refusé de franchir. L'avenir leur donnera raison — l'avenir, que dis-je ? — le présent leur donne déjà raison : le Gouvernement lui-même, à l'occasion de ses décisions concernant les salaires, ne vient-il pas d'indiquer expressément son désir de voir rapidement la signature de conventions collectives comportant des accords de salaires et de classifications ?

A cet égard, comment MM. les représentants du ministre du Travail à la Commission mixte, à Belfort, vont-ils concilier leur attitude avec les désirs si nettement exprimés par le Gouvernement ?

On a dit encore : « Les désirs de la masse des travailleurs sont d'obtenir certains avantages consentis dans d'autres régions. » C'est peut-être l'aspect le plus dangereux du problème, car il répond exactement au désir profond du patronat : celui de lâcher un « os » en se refusant chaque fois à aborder loyalement et totalement le vrai problème : celui des salaires.

Le rôle de nos militants n'est pas facile, ils subissent, sans aucun doute, la pression des salariés, mais ils doivent se refuser à cette pression lorsqu'ils savent, et c'est le cas, qu'elle provient d'un manque d'informations. C'est pourquoi les militants doivent tout d'abord éclairer totalement les travailleurs sur les divers aspects des problèmes, les mettre en garde, surtout, contre les solutions de facilité. Dérocher d'abord quelque chose ? Sans doute, mais à une condition, c'est qu'en contrepartie il ne soit rien abandonné des conquêtes ouvrières si chèrement acquises.

Ayant le sens de nos responsabilités, nous avons refusé d'engager sur le plan régional notre organisation, dans une voie qui ne peut aller que vers des déceptions pour la classe ouvrière tout entière. C'est à elle que nous aurons à rendre des comptes, c'est à nous de l'informer objectivement et dans la clarté.

On a dit enfin : « Ne participant pas aux discussions, vous ne signerez pas les textes de la convention collective. » La belle affaire !... Si cette dernière est incomplète, si elle ne résout pas les vrais problèmes qui opposent profondément les salariés au patronat, si elle n'a pour but que d'apporter que quelques maigres avantages en regard des besoins réels des travailleurs, bien maigres surtout en fonction des énormes possibilités financières des entreprises.

Où... la belle affaire, si notre organisation ne figurait pas à la fin d'un document consacrant, une fois de plus, la dictature du patronat, car elle est là, la vérité, et il faut avoir le courage de la dire.

Le 14 octobre, la délégation C.F.T.C. a réintégré la salle de discussion de la Commission mixte. Pourquoi ? Un élément nouveau, la déclaration gouvernementale, a déterminé le cadre qu'elle s'était refusé d'accepter. Une Commission mixte justifiant sa première position, est prévue le 22, qui doit se pencher sur le problème des salaires. Il faut souhaiter maintenant que toutes les organisations joignent leurs efforts pour en arriver à la signature d'une véritable convention collective : celle que demandent tous les travailleurs.

Le vice-président de la Fédération de la Métallurgie : L. TRASSAERT.

Convention parisienne

Une interprétation

Congés exceptionnels : L'article 21 de l'avenant « ouvriers », et l'article 15 de l'avenant « collaborateurs » prévoient des jours de congés exceptionnels payés sur la même base que la journée du 1^{er} mai.

Or, une interprétation de ce texte, faite par certaines entreprises, vise à détruire ses avantages.

En effet, pour un mariage, le salarié, dans la presque totalité des cas, se marie un samedi et prend quatre jours (soit samedi, dimanche, lundi et mardi), reprend son travail le mercredi, persuadé que quatre jours lui seront payés.

Or, il faut se souvenir que les jours chômés par l'entreprise et le jour de repos hebdomadaire ne peuvent donner lieu à indemnisation pour perte de temps.

Il y a donc lieu, dans ce cas, que le travailleur, sur justification de mariage, prenne quatre jours ouvrables travaillés dans l'entreprise, soit en totalité après le mariage, soit avant le mariage, soit en partie avant et après le mariage.

Exemples : Vendredi, samedi, dimanche, lundi, mardi, mercredi, jeudi.

Où lundi, mardi, mercredi, jeudi. Il en est de même pour le mariage d'un enfant : le père ou la mère pourra s'absenter, soit le vendredi, soit le lundi et l'indemnisation sera de droit.

Au cas où l'entreprise travaillerait le samedi matin, le temps de cette demi-journée s'insérerait pour sa durée dans les jours payés à prendre avant ou après le mariage.

Exemples : Vendredi, samedi matin, dimanche, lundi, mardi, mercredi matin, ou samedi matin, dimanche, lundi, mardi, mercredi, jeudi matin.

H. MICHELET.

L'action syndicale paie toujours

Débrayage à Saint-Nazaire

Un conflit de la Navale nazairienne s'est déclenché le samedi 9 octobre et s'est terminé le mercredi 13 par une augmentation de 5 francs l'heure pour les grutiers, titulaires et pontonniers des chantiers de la Loire et de Penhoët.

Le système de calcul des salaires, très complexe, avait fait l'objet d'un cahier de revendications déposé le 2 octobre. De plus, la responsabilité des titulaires était accrue, puisque chargés maintenant de soulever des éléments de 50 à 200 tonnes. D'autre part, en juin dernier, au chantier de la Loire, des promesses avaient été faites, en l'absence du Directeur, par les deux ingénieurs chargés du service : promesses non tenues évidemment.

Le Syndicat patronal a fait connaître ses propositions le samedi 8 octobre. Royalement, il donnait un galon de 1 franc (vingt sous ! vous avez bien lu) qui, affublé du multiplicateur 1,31, faisait une augmentation horaire de 1 franc 31 centimes. La réplique n'a pas tardé : en prenant connaissance de ces chiffres dans la presse locale, les ouvriers intéressés de la Loire refusaient de monter dans leurs grues, entraînant peu après ceux de Penhoët.

Après deux entrevues sans résultat, la mise à pied de 200 soudeurs et tôliers à Penhoët, la ré-

ception d'une lettre de rupture de contrat par les grévistes, une entrevue avec le sous-préfet, une audience avec les directeurs, la réunion d'une Commission mixte, de nombreuses et dures discussions, les travailleurs obtenaient une augmentation de 5 francs l'heure

et une revalorisation des classifications dont vont bénéficier les conducteurs de locos. Il a fallu pour cela cinq jours de grève et le paiement du préavis prévu dans la convention collective en cas de grève ou de lock-out.

Une fois encore, la lutte a payé.

Il faut deux sessions de C.A.P. pour les apprentis

En 1952, 77.300 examens de sorties dans les écoles professionnelles contre 130.000 candidats au bachelier.

Après cela, ne nous étonnons pas que la métallurgie manque de professionnels qualifiés.

Par contre, pour une session annuelle de C.A.P., les examens du bachelier ont deux sessions par an, en juin et en septembre. C'est une anomalie qui doit cesser. Si un candidat au bachelier a échoué en juin, il a le moyen de se rattraper en préparant un nouvel examen durant ses vacances. Le jeune ouvrier échouant au C.A.P. en juin est recalé pour un an. Le coefficient d'émotivité est le même... Combien d'apprentis manquent leur pièce parce qu'ils sont énervés le jour du C.A.P. ! Il est plus difficile alors de mettre une pièce au 100% que de se rappeler une date d'histoire !... En tout état de cause, il faut que la justice soit respectée. L'apprenti qui se présente à nouveau après un an d'usine est handicapé, car il a perdu de sa valeur professionnelle en faisant des travaux d'O.S. parce qu'il n'était pas titulaire du C.A.P....

Il faut que cesse cette inégalité. Dans toutes ces commissions départementales, les délégués auront donc pour tâche d'appuyer la revendication des apprentis :

DEUX SESSIONS DE C.A.P. PAR AN

Agissons ensemble sur les parlementaires et les institutions compétentes : le succès sera à la mesure de l'effort que nous aurons fait.

ENCORE DES PREUVES

A Montluçon des cahiers de revendications avaient déjà été déposés par les organisations syndicales dans les entreprises, sans résultats immédiats. Pour tant, début octobre, la Direction de la S.A.G.E.M. accordait une augmentation de 7 0/0 pour réduire l'écart avec l'usine d'Argenteuil.

A Saint-Jacques où des démarches en commun étaient faites par la C.F.T.C., F.O. et la C.G.T., la Direction refusait toute augmentation. Le 8 octobre, au matin, les ouvriers des fours Martin, après la coulée d'un lingot de 112 tonnes, refusaient d'effectuer la charge des fours. A midi l'ensemble des ouvriers avait débrayé. Le lendemain matin la Direction offrait 7 0/0, refusés par les responsables syndicaux. Après discussion, ces 7 0/0 se transformaient en une augmentation horaire uniforme de 11 francs, et à midi le travail reprenait.

A Pinguely, débrayage également, proposition patronale de 7 0/0, refus syndical, discussion, puis augmentation horaire de 12 fr. 50.

A la Société Métallurgique du Périgord : augmentation de 10 francs sans arrêt de travail.

Ces quatre résultats acquis dans le même département démontrent que le patronat peut payer. A chacun de peser dans son usine pour le faire céder : le poids de tous sera déterminant.

DEUX DÉLÉGUÉS LICENCIÉS

« RIEN D'ANORMAL ! »
PRETEND L'INSPECTEUR
DU TRAVAIL

A HYERES, sur la Méditerranée, il n'y a pas que le soleil, il y a aussi des travailleurs qui ont affaire à de singuliers patrons, tout comme dans les autres régions.

En septembre, la Société METALLAC licencie temporairement 110 des 130 ouvriers qu'elle occupe. Le Comité d'Entreprise n'est pas consulté, mais l'Inspecteur du Travail ne dit rien. Après quoi, le personnel occupé fait des heures supplémentaires, jusqu'à 59 heures par semaine en certains cas. L'autorisation n'en est pas demandée à l'Inspecteur du Travail, mais celui-ci ne s'émue pas : cela fait moins de travail et de tracas.

Quand les délégués interviennent pour faire cesser cet abus d'heures supplémentaires, la Direction licencie deux militants C.F.T.C., délégués du Personnel et membres du Comité d'Entreprise. Le Comité d'Entreprise n'est pas réuni, encore moins consulté et l'Inspecteur du Travail, tenu au courant des faits, ne réagit pas. Pourquoi ? On vous le demande ?

A tous les échelons, de l'Entreprise au Ministère, la C.F.T.C. a réagi. A l'intervention de la Fédération, le ministre a répondu qu'il faisait une enquête.

A TOULON, cet Inspecteur du Travail répond en faisant part des arguments de la Direction; quant aux délégués, il étudiera leur situation quand l'entreprise aura pris sa production. Nous n'inventons rien, c'est écrit dans une lettre de cet Inspecteur, datée du 4 septembre.

Mais l'affaire se poursuit. Qu'en retenir pour le moment ? D'une part, c'est que si l'ensemble des Inspecteurs du Travail agit ainsi, on peut fort aisément s'en passer. D'autre part, c'est que se trouve ainsi posé tout le problème de l'origine du recrutement, de la formation et de l'indépendance des Inspecteurs du Travail. Il est probable que si chacun d'eux ne bénéficiait pas de la sécurité de l'emploi, ces messieurs seraient soucieux de celle des autres : des cas tels que celui évoqué ici ne leur feraient pas dire « qu'il n'y a là rien d'anormal... »

PARTOUT ÇA BOUGE !

PRIME PORTÉE A 3.000 fr.

La « saison » bat son plein aux Etablissements Huard. Les travailleurs sont les premiers à se féliciter de cette activité industrielle, mais demandent leur juste part des résultats de cette production.

A la réunion du C.E. du 24 août, la C.F.T.C. demande le versement d'une prime au personnel. La Direction prend

note et promet de répondre ultérieurement.

Le 8 septembre a lieu la réunion de délégués du personnel avec, à l'ordre du jour : salaires, bonis, avantages sociaux. Après deux heures de discussions, le résultat est négatif sur toute la ligne.

Mais le lendemain matin, 9, au cours d'une nouvelle réunion, les délégués obtiennent une prime de deux mille francs, jugée insuffisante.

Dans les jours suivants, le personnel est contacté en vue d'un mouvement. Sur invitation de la C.F.T.C., un vote à bulletin secret a lieu. A la suite de ce vote, la Direction reçoit à nouveau les représentants des travailleurs. Résultats de cette nouvelle entrevue : prime portée de deux à trois mille francs, engagement de la Direction de discuter des salaires vers le 15 octobre, accord pour faire bénéficier des maintenant les métallurgistes de chez Huard des avantages sociaux obtenus par la convention de la Métallurgie parisienne, notamment les cinq jours fériés payés, et le régime de congés exceptionnels pour événements familiaux.

Franchise ?

Nous avons lu, dans l'Humanité-Dimanche du 19 septembre que les travailleurs de la T.R.T. voulaient que « ça change ». Cet article nous a surpris car rien ne laissait supposer que nos camarades de la C.G.T. étaient aussi décidés dans l'entreprise, qu'ils s'en donnaient l'air dans le journal.

Toute amélioration obtenue, toute action menée, est leur fait, leur base de propagande, le résultat étant dû à eux seuls, selon leur vérité. Mais leur vérité n'est pas toujours la vérité : la propagande ne justifie pas tout. Le fait d'insérer dans l'Humanité-Dimanche le cahier de revendications, qui doit être présenté à la Direction trois jours plus tard, ce n'est pas très régulier quand on a décidé ensemble de ne pas le publier et de le défendre en commun. La discussion au sujet de la transformation de l'Amicale en Mutuelle est aussi un autre fait de la même veine.

Ceux qui se prétendent les seuls défenseurs de la classe ouvrière devraient se rappeler que le mensonge ne paie pas. Il est vrai que plus le mensonge est gros, plus il a de chances d'être cru : on le sait bien à la C.G.T.

Interventions syndicales

Nous avons obtenu gain de cause aux prud'hommes vis-à-vis d'une « boîte de limes » où le Patron, tout en accordant une prime, avait, en fait, diminué le taux horaire d'un ouvrier.

Les PRUD'HOMMES ont garanti le salaire horaire à 161 fr. et accordé un rappel de salaires.

Un apprenti avait pour salaire : 42 fr. l'heure. Son patron le renvoie pour cause de mauvais travail, pièces mal tracées et mal percées ! Après intervention du syndicat auprès de l'employeur, rappel lui est fait au taux de 86 fr. l'heure.

Le Syndicat des Métaux du Chambon.

Ceux qui n'ont pas froid aux yeux

Ah ! la bonne boîte que l'Outillage Express !

Son directeur se fait un plaisir devant le Conseil de Prud'hommes de proclamer qu'il ne fait pas partie de la Chambre Patronale et donc pas tenu d'appliquer la Convention Collective d'avril 1954.

Et allez donc ! pas de jours fériés payés, pas de prime de congés, pas d'indemnité de licenciement.

Ce qu'il oublie de dire, c'est qu'il se croit au-dessus non seulement de la Convention Collective, mais aussi de la loi.

Car, tenez-vous bien, le personnel ne passe jamais une seule visite médicale.

Le syndicat va s'efforcer de remettre un peu d'ordre chez ce récalcitrant qui se croit au-dessus de tout.

LA CAISSE DE RÉSISTANCE arme redoutée des patrons

Le Congrès de notre Fédération de la Métallurgie, tenu à Belfort les 10, 11 et 12 septembre 1954, vient de la rendre obligatoire dans le plus bref délai.

NOTRE PRINCIPAL ADVERSAIRE, LE PATRONAT
EST FORT
LA BALANCE PENCHE DE SON COTE

- 95 0/0 de syndiqués,
- fortes cotisations syndicales incluses dans les frais généraux des entreprises,
- puissance financière et équipement nécessaire pour se défendre et contre-attaquer.

RETABLISSONS L'EQUILIBRE PAR

- cotisations fortes,
- Caisse de grève,
- Caisse de chômage.

Voici quels seront les avantages de cette Caisse de Défense professionnelle.

- En cas de chômage : 80 fr. par jour, s'ajoutant aux indemnités payées par l'Etat.
- En cas de grève : Après un an de versement : 300 fr. par jour, après 3 jours de grève — y compris les dimanches et jours de fêtes.
- 50 fr. de majoration pour l'épouse ne travaillant pas.
- au bout de douze jours de grève, paiement des 3 premiers jours.
- Des dispositions spéciales sont prévues, avantages au bout de 6 mois de versement,
- cas de longue maladie, chômage, service militaire, lock-out, licenciements de délégués, etc.

Un vote ouvrier indispensable

Cette année a lieu dans notre grande région parisienne le renouvellement des Conseils de Prud'hommes.

Pour nous, métallurgistes, cela représente la première juridiction d'urgence pour tous les conflits avec les patrons.

Pour la première fois depuis la Libération, notre Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie C.F.T.C. présentera un candidat à la section des Métaux (première catégorie) devant les suffrages des métallurgistes parisiens.

Celui-ci, désigné par son Conseil syndical et ratifié par la Commission administrative sera notre camarade

MICHELET Henri

ajusteur de métier, douze ans à la S.N.E.C.M.A. de Billancourt et permanent depuis huit ans, membre titulaire de la Commission régionale de conciliation pendant quatre ans.

Tous, vous connaissez ce camarade qui, pendant quatre ans, a participé aux discussions de la convention signée en juillet dernier et aux divers accords paritaires.

Tous, métallurgistes, qui êtes électeurs prud'hommes de cette catégorie, vous ferez votre devoir et, le

14 novembre vous irez porter vos suffrages sur son nom.

Dans vos entreprises, dans vos ateliers, rappelez à tous qu'ils ont, le dimanche 14 novembre 1954, à désigner ceux qui sont directement au service des travailleurs.

Les sentences qu'ils rendent ne doivent s'inspirer que d'une justice parfaite.

Souvenons-nous toujours que, dans notre profession, les travailleurs ont affaire à forte partie et que notre devoir, si vous votez pour la C.F.T.C., sera de les soutenir et de les aider à l'occasion.

Par vos suffrages, par votre cohésion, par votre présence, vous ferez de ces élections un succès pour la métallurgie parisienne C.F.T.C. qui a su conquérir et garder brillamment la seconde place parmi les organisations syndicales.

Le Gérant : Jean LANNES.

Imprimerie J. E. P.
7, rue Cadet, PARIS

La situation aux Ateliers et Forges de la Loire

La concentration de plusieurs usines a permis aux A.F.L. d'obtenir 300 millions (150 du Gouvernement français et 150 de la Haute Autorité), de manière à éviter les licenciements pendant la période de reconversion, soit deux ans.

Pourquoi faut-il que certains articles de presse aient cru bon d'entonner d'exclusives louanges à l'égard de M. Claudius Petit, alors ministre du Travail ?

Pourquoi faut-il que les rédacteurs de ces articles, emportés par leur élan, aient cru bon d'ajouter que les salaires seraient garantis à ceux dont l'emploi serait supprimé par la coordination ?

C'est confondre le désir avec la réalité, c'est-à-dire avec le but à atteindre.

Il est facile d'écrire un papier. Il est plus difficile d'accomplir une action continue, d'abord pour empêcher les licenciements, ensuite pour garantir le salaire, non pas n'importe quel salaire de base ou de référence, mais le salaire réel. C'est cet effort que poursuivent les militants C.F.T.C., qu'ils soient militants d'entreprise ou militants fédéraux.

Si cette action fait moins de bruit, elle est plus efficace et leur permet d'avoir assuré les premiers la défense de leurs camarades menacés.

Cette défense, les militants des A.F.L. la poursuivront sans relâche au sein de la commission paritaire qui sera créée très prochainement.

LES NOUVEAUX SALAIRES MINIMA GARANTIS

ZONES		HORAIRES			MENSUELS					
					40 heures par semaine (173 heures 33 par mois)			45 heures par semaine (195 heures par mois dont 22 à 25 %, soit 200 heures 40 non majorées)		
jusqu'au 16-6-51	à compter du 16-6-51	du 10-9-51 au 8-2-54	du 8-2-54 au 11-10-54	à compter du 11-10-54	du 10-9-51 au 8-2-54	du 8-2-54 au 11-10-54	à compter du 11-10-54	du 10-9-51 au 8-2-54	du 8-2-54 au 11-10-54	à compter du 11-10-54
0	0	100	115	121,50	17.333	19.933	21.060	20.050	23.046	24.349
— 5	— 3,75	96,25	110,70	116,95	16.683	19.185	20.271	19.298	22.182	23.437
— 10	— 7,50	92,50	106,40	112,40	16.033	18.438	19.482	18.536	21.318	22.525
— 15	— 11,25	88,75	102,05	107,85	15.383	17.690	18.694	17.794	20.454	21.613
— 18 et — 20	— 13,90	86,50	99,50	105,10	14.993	17.242	18.217	17.343	19.935	21.062

N. B. — Les salariés de la région parisienne bénéficient en sus d'une prime de transport de 800 francs par mois.