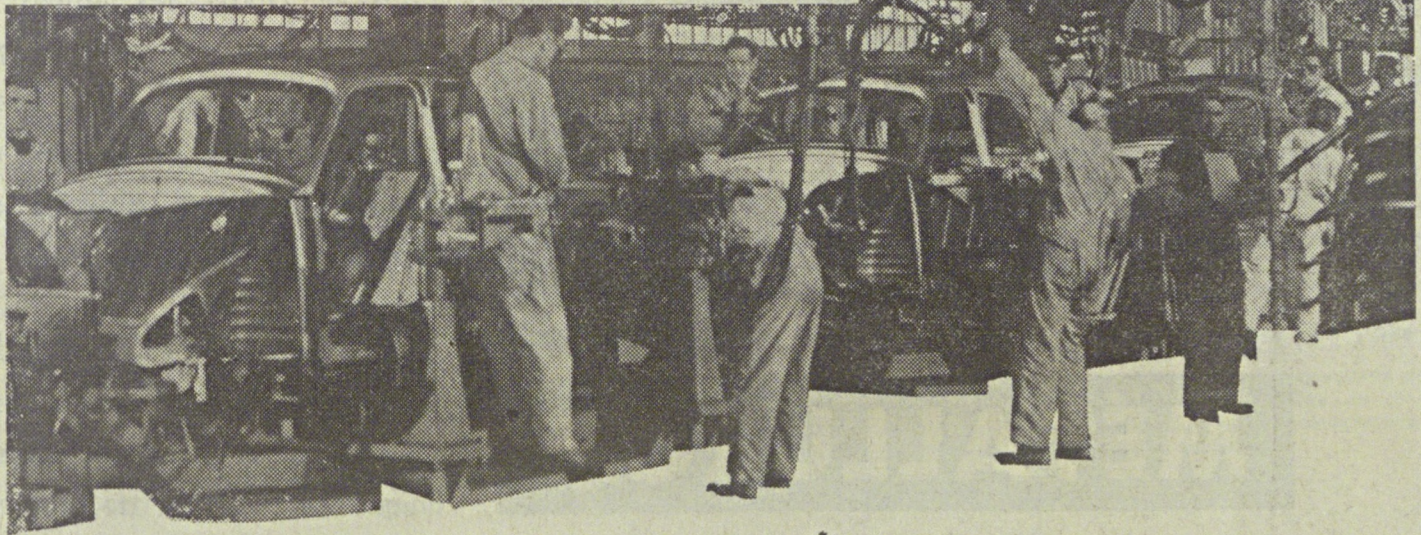


V OIX DES **M** ÉTAUX



**IL FAUT
RÉDUIRE
LE TEMPS
DE
TRAVAIL**



**SANS
DIMINUTION
DE SALAIRE**



N° 135
FEVRIER - MARS 1966

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE C. F. D. T.



L'ACTION

DANS

LA

MÉTALLURGIE

L'inquiétude des travailleurs grandit en France avec les réductions d'horaires, sans maintien du salaire (en particulier dans le Nord), les fusions et concentrations amenant presque automatiquement leurs licenciements (comme au Creusot, où "la Direction est obligée de supprimer 1 000 emplois").

Mais partout la colère grandit, la classe ouvrière redresse la tête, refuse de subir des décisions prises uniquement au nom de l'argent.

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AVANCE

dans l'oise

Chez Poclain, suite à un accord de salaire équivalent à 3,40 %, l'horaire qui était de 47 h 1/4 vient d'être ramené à 46 h 1/4.

à villeurbanne

Chez Richard Continental, depuis le 17 janvier, l'horaire est ramené à 44 heures avec maintien des salaires de 48 heures.

à annecy

La section syndicale S.N.R. fait campagne contre les heures supplémentaires.

dans la région parisienne

A la L.C.T., l'horaire déjà ramené à 45 h 30 en plusieurs fois est maintenant à 45 heures depuis le 1^{er} décembre avec augmentation équivalente du salaire de base.

à grenoble

Un accord d'entreprise Merlin-Gérin régleme les heures supplémentaires et réduit l'horaire d'une 1/2 heure en 1965. (Voir article en page 16 de cette « Voix des Métaux »).

L'ACTION JURIDIQUE C.F.D.T. MARQUE DES POINTS

dans les ardennes

La S.A.V.E.L. vient d'être condamnée à payer des indemnités à 10 travailleurs licenciés sans préavis ni indemnités, cela suite à une requête C.F.D.T.

à firminy

Le Conseil des prud'hommes vient de condamner la C.A.F.L. pour atteinte au droit de grève. Cette société avait mis à pied des ouvriers d'entretien ayant refusé d'accomplir un travail durant la grève. Le tribunal a condamné la C.A.F.L. à payer les indemnités réclamées et le franc symbolique de dommages et intérêts aux syndicats C.G.T. et C.F.D.T.

LES TRAVAILLEURS REFUSENT DE SUBIR

à la courneuve, chez crane

L'activité de cette entreprise de raccords et de robinetterie avait été « reprise en main » par la Société américaine CRANE en 1961...

● Cela s'est traduit par une politique antisociale : effectif tombé de 1 000 à 600, primes annuelles supprimées, salaires bloqués, avantages sociaux diminués, discipline renforcée, cadences accélérées...

● Cela s'est traduit par une gestion déplorable mais conclu par une opération financière fructueuse : revente de la marque de raccords à la C.A.F.L., décentralisation de la robinetterie à Lille.

En fait, la CRANE et C.A.F.L. ont les reins solides et semblent se partager deux marchés pour en conquérir le monopole...

Bientôt, l'activité « raccords » cessera (licenciement de 80 % du personnel de La Courneuve, puis l'activité « robinetterie » disparaîtra (licenciement du reste des 600 salariés).

Parmi ces travailleurs, beaucoup ont une grande ancienneté, sont âgés de plus de 40 ans, et ne peuvent se reclasser qu'avec difficultés... 200 Nord-Africains sont dans la misère.

Ici l'entente de deux sociétés qui se partagent le gâteau avec la bénédiction des pouvoirs publics... et

le plus grand mépris des travailleurs (leurs représentants n'ont été informés que le 31 décembre des décisions), aucune discussion sur le fond du problème avant et après la décision, aucun dialogue même pour discuter du reclassement.

L'ACTION C.F.D.T. METAUX

Le Syndicat des Travailleurs de la Mécanique Générale de la région parisienne n'a pas relâché son action pour obtenir une « table ronde » afin de :

1) Maintenir l'activité de La Courneuve située à la limite d'une zone parisienne pauvre en emplois.

2) Discuter sérieusement du reclassement de tout le personnel.

Les travailleurs ont, par de multiples démarches, appuyé les demandes, la section C.F.D.T. CRANE Lille et les sections C.F.D.T. du trust se sont solidarisées à cette lutte.

A ce jour, la C.A.F.L. se récusé... le Ministre des « Affaires Sociales » garde le silence.

La C.F.D.T. continuera son action, consciente de ce que cette affaire s'inscrit dans le cadre de la lutte pour la défense de l'emploi et les perspectives de réorganisation de la région parisienne.

à bordeaux

3 000 manifestants dans la rue les 25 janvier et 3 février.

80 à 90 % du personnel métallurgie a débrayé pour l'emploi et contre les 106 licenciements décidés à Bordeaux Sud. Une première victoire, l'Inspection du Travail refuse d'accorder l'autorisation de licenciements.

à tarbes (alsthom)

L'institution d'une prime d'assiduité considérée comme prime antigreve a déclenché un mouvement qui dure depuis fin novembre.

Ci-contre, une photo d'une manifestation à Tarbes.



à roches-de-condrieu (isère)

Chez A.C.E.R., à l'appel de la C.F.D.T., le personnel a effectué une grève de 24 heures suivie à 90 % pour obtenir une augmentation de salaires.

D'autres arrêts plus importants sont prévus si nécessaire.

à brest (c. s. f.)

Une grève de protestation a éclaté contre les méthodes de « relations humaines » employées par la direction et l'encadrement notamment à l'égard du personnel féminin très nombreux dans l'usine.

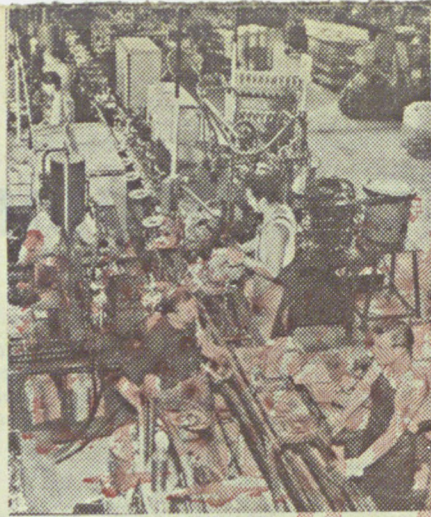
Ci-contre, une vue sur la réunion des grévistes à Brest.



à graffenstaden (bas-rhin)

Le 11 février 1966, le personnel horaire et mensuel s'est réuni au cours d'un arrêt de travail de 1 h 30.

Il s'agissait surtout d'appuyer une demande d'augmentation de salaires et d'exiger que les relations entre Direction et Syndicats soient de véritables dialogues et non des décisions imposées.



vivre pour



9 heures de travail par jour,
plus la pause du midi,
plus les transports,
que reste-t-il par jour pour vivre ?

OUI mais répondront certains, il y a le samedi et le dimanche ; bien sûr, à condition toutefois de ne pas faire quelques heures supplémentaires le samedi, heures qui viennent heureusement compléter un salaire insuffisant ; les dernières statistiques n'indiquent pas que 55 % des salariés soit 5 millions environ, gagnent moins de 770 F par mois.

Le résultat est là, chacun peut le constater pour son propre compte et autour de lui. Au siècle des engins cosmiques le salarié français vit pour travailler en attendant des jours meilleurs où il pourra travailler et enfin vivre.

La réduction de la durée du travail est une vieille revendication ouvrière

La réduction de la durée du travail est une revendication qui a toujours été inscrite dans les objectifs syndicaux.

Les raisons essentielles de cette action syndicale sont de trois ordres : SECURITE - EQUILIBRE DE VIE - JUSTICE.

Cela a été développé dans notre Bulletin du Militant (édition spéciale de mai 1964).

Quelles que soient les difficultés que nous rencontrons pour faire progresser cette revendication, nous n'avons pas le droit de baisser les bras ; ce serait renoncer à améliorer la condition ouvrière.

QUATRE

Une revendication à populariser

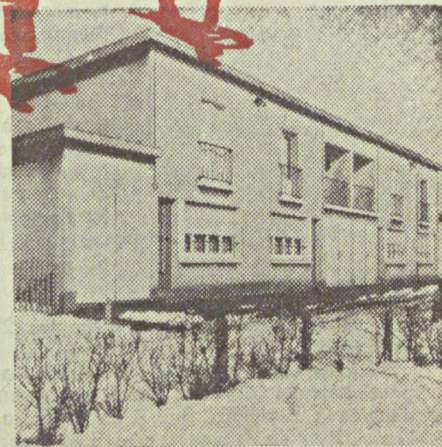
Il n'est pas exagéré de dire que la revendication de la réduction de la durée du travail n'est pas « populaire » : certes on n'oubliera pas de mettre dans le cahier de revendications « le retour progressif aux 40 heures » ! Mais dans la réalité ? N'est-ce pas encore trop souvent la course aux heures supplémentaires ? N'assiste-t-on pas à la pratique d'heures supplémentaires même dans des entreprises où l'on licencie ? N'accepte-t-on pas trop facilement la récupération de jours fériés payés ?

Il faut donc populariser cette revendication et appeler les travailleurs à agir pour la réduction du temps de travail et cela - est-il besoin de le souligner ? - avec une amélioration du pouvoir d'achat.

Une revendication non démagogique

Réduire le temps de travail tout en continuant d'améliorer le pouvoir d'achat n'est pas une revendication démagogique à condition de procéder par étapes.

Ces dernières années, plusieurs entreprises ont réduit leurs horaires avec maintien du salaire ; ça n'a pas été spectaculaire, ici ce fut un quart d'heure par jour pour tout le monde, là une demi-heure pour ceux qui travaillent en équipe ; ce sont cependant des étapes vers



le retour à des horaires plus « normaux » avec moins de fatigue, plus de temps en dehors de l'usine ou du bureau.

Cette revendication est d'autant moins démagogique que le progrès technique permet une réduction progressive des horaires de travail sans entraîner de déséquilibre sérieux pour la production et pour l'économie.

Une revendication à faire aboutir

Face à la politique patronale et gouvernementale, il est indispensable que les travailleurs se sentent concernés par la réduction du temps de travail ; alors à l'exemple de nombreux pays étrangers, cette réduction pourra s'inscrire dans les conventions collectives et apporter aux travailleurs un peu plus de bien-être.

L'accroissement de la productivité, l'évolution des techniques permettent la réduction des horaires de travail.

La santé des travailleurs, leurs besoins familiaux et culturels exigent cette réduction.

A nous de mettre tout en œuvre pour l'aboutissement de cette revendication.

TRAVAILLER... travailler pour VIVRE

il y a soixante ans

Loi du 13 juillet 1906

Article premier. — « Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier dans un établissement industriel ou commercial ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit, public ou privé, laïque ou religieux, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance... »

Ce texte souleva l'hostilité déclarée des tenants du libéralisme, c'était, disait ces messieurs, contraire au principe de la liberté du commerce, de l'industrie et de la liberté individuelle et on allait à la catastrophe. On n'enregistra pas cependant plus de faillites qu'avant !

aujourd'hui

Suivant le Ministère du Travail, la durée hebdomadaire moyenne pour les ouvriers était de 46 h. 7 au 1^{er} octobre 1965.

Aujourd'hui 50 années de travail par vie, 4 semaines de congés par an, 47 heures de travail par semaine.

d'ici une soixantaine d'années

« Pendant des dizaines, sinon des centaines de milliers d'années, la masse de l'humanité n'avait connu d'autre activité que le travail. Travaillant dès son jeune âge (sept, huit ans) et jusqu'à sa mort, « de l'étoile du matin à l'étoile du soir », l'homme, par suite de la médiocrité de ses techniques, ne parvenait pas à tirer du sol sa subsistance ; seuls les privilégiés des premiers occupants pouvaient garantir la subsistance d'une minorité de leurs descendants.

Aujourd'hui et surtout demain, avec environ 40.000 heures dans une vie moyenne de 700.000, l'homme produira non seulement ce qui lui faut pour subsister, mais quantité de biens qui auraient été jugés superflus, même par les privilégiés d'autrefois. »

(Jean FOURASTIE -- Les 40.000 heures).

Demain - 40.000 heures soit 33 années de travail par vie, 12 semaines de congés annuels, 30 heures de travail par semaine.

PROJET DE RETOUR PROGRESSIF AUX 40 h.

Ce projet avait eu l'accord de principe des trois fédérations de la Métallurgie C.F.D.T., F.O. et C.G.T. fin 1964.

I La durée moyenne hebdomadaire de travail sera ramenée progressivement à 40 h sans perte de salaires et appointements.

II Les dérogations accordées aux employeurs pour la pratique des heures supplémentaires (loi du 25-2-1946) seront limitées à 8 heures par semaine.

III Dans le cas exceptionnel où des heures supplémentaires au-delà de 48 heures devraient être effectuées, celles-ci devraient être obligatoirement récupérées.

a) Les journées de récupération seront considérées comme journées de travail effectif et, en conséquence, compteront pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires et pour tous les avantages découlant de l'application des accords d'entreprise, des conventions collectives et du Code du Travail.
b) Pour permettre matériellement cette récupération, la paie sera établie de la façon suivante. Lorsque, par exemple, un salarié aura effectué 52 heures dans une semaine :
— on lui paiera 48 h plus les majorations pour heures supplémentaires (8 h à 25 % et 4 h à 50 %).
— les 4 heures non réglées immédiatement seront payées au salarié lors de la récupération

IV En ce qui concerne les entreprises où les réductions d'horaires, sans compensation de salaires, ont été décidées unilatéralement par les directions, l'indemnisation des salariés touchés par ces mesures doit être rapidement réglée par voie contractuelle.

CINQ



CONSEIL FÉDÉRAL - SESSION DES 4-5-6 FÉVRIER

Le Conseil Fédéral a tenu sa première session de l'année, du 4 au 6 février, à Poissy.

La discussion a porté notamment sur l'action dans la métallurgie et les problèmes d'emploi, la coordination des Caisses de résistance C.F.D.T. et l'amélioration de la Caisse actuelle fédérale.

Il a été fait le point de l'aide à donner aux Régions, ainsi que de l'action fédérale vers les mensuels et cadres.

Dans un communiqué du Conseil fédéral, la F.G.M. dénonce la politique pratiquée par les groupes d'affaires et les directions d'entreprises qui licencient et réduisent les horaires sans compensation.

La F.G.M. réclame :

— Une véritable garantie de l'emploi par une politique dyna-

mique de plein emploi, une formation moderne des jeunes, la reconversion et la réadaptation des adultes, l'implantation d'usines nouvelles dans les régions et secteurs plus particulièrement en difficulté; — une action énergique du Ministère des Affaires sociales pour refuser les demandes de licenciement sans reclassement, avec garantie; — l'application sans aucune restriction et la généralisation du Fonds National de l'Emploi, quelle que soit l'entreprise ou la région.

La Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T. estime nécessaire de poursuivre et d'intensifier les efforts en vue de véritables NEGOCIATIONS et la conclusion d'une Convention Collective Nationale de la Métallurgie, et appelle ses organisations à populariser l'objectif d'une telle convention et à développer l'action dans ce sens.



André ACQUIER au Secrétariat fédéral

André Acquier travaille au secrétariat fédéral depuis le 1^{er} février 1966. Il s'occupera, en particulier, de la branche Construction électrique, responsabilité dans laquelle il remplacera Jean-Paul Murcier. Il était secrétaire syndical de l'Inter-Thomson.

La C.F.D.T. occupe une place de grande importance dans cette Inter qui groupe les sections syndicales d'une vingtaine d'usines. André est marié et a deux enfants.

Ci-contre :

Prise de parole d'André Acquier (alors secrétaire Section C.F.D.T. Thomson Bagneux, soutenu par André Jouin, secrétaire Section C.F.D.T. Thomson Gennevilliers) à la manifestation générale de l'ensemble des Thomson-Paris, sur les grands boulevards.

A TRAVERS NOS ORGANISATIONS MÉTALLURGIE

Les adhérents du Syndicat C.F.D.T. Métaux d'Ugine (Savoie), invités à participer aux travaux de l'Assemblée générale, ont pris d'importantes décisions pour l'avenir.

Toute la journée du dimanche 23 janvier, dans une ambiance très fraternelle, une cinquantaine d'adhérents ont participé à l'élaboration des positions d'action du syndicat.

Par 48 voix contre 8, soit 85 %, la décision d'adhérer au taux d'indemnité, en cas de grève, de 10 F y a été prise.

● Le Congrès de l'Union Métaux de Saint-Nazaire s'est tenu le 16 janvier dernier, avec la participation de 80 responsables de sections et syndicats.

● Le syndicat de Nice a participé, avec les autres centrales syndicales, à une conférence de presse sur l'emploi dans cette région.

P. Qaranta, responsable C.F.D.T., devait surtout y insister sur la nécessité de multiplier les revendications et l'action.

● Les Unions Métaux de la Région parisienne C.F.D.T., C.G.T., F.O., ont été reçues par M. Jeanneney, ministre des Affaires sociales, le jeudi 10 février.

Ont été évoqués, en particulier, les problèmes d'emploi et les atteintes au droit syndical de plus en plus fréquentes.

Le 18 février, une assemblée des travailleurs fera le point de ces discussions et de l'action à poursuivre.

● Le 15 janvier, les responsables d'entreprises « Machines-Outils » ont tenu une réunion d'organisation de la branche et, le 22 janvier, c'était au tour des responsables d'entreprise fabriquant du matériel de levage et de travaux publics.

RENCONTRE INTERFÉDÉRALE C. F. D. T., C. G. T. ET F. O.

Le 14 février, une rencontre interfédérale métallurgie aboutit à un mot d'ordre d'arrêt de travail pour le 17 février dans la Navale, pour la solution des problèmes immédiats de la branche.

Une nouvelle rencontre est prévue pour le 28 février afin de faire le point et de préciser les modalités pratiques d'action d'ampleur nationale.



LUTTES OUVRIERES DANS LE MONDE

DISCUSSION SUR LES SALAIRES EN SUÈDE

La plupart de leurs conventions collectives arrivent à échéance fin janvier 1966, les métallurgistes suédois ont engagé des négociations ardues avec les patrons, pour l'amélioration de leur salaire. Durant les deux années qui viennent de s'écouler, les salaires des ouvriers se sont accrus de 16 % (non compris 3 % environ représentant l'accroissement des congés de 3 à 4 semaines), les salaires des travailleuses se sont accrus de 21 %. Compte tenu

de la hausse des prix, l'augmentation réelle (donc du pouvoir d'achat) se situe à 8 % pour les ouvriers et un peu plus pour les travailleuses.

Les revendications des syndicats portent, d'une part, sur une augmentation générale des salaires, et, d'autre part, sur une augmentation supplémentaire pour les travailleurs les moins payés et, notamment, pour ceux qui ont un gain moyen inférieur de 4 % à la moyenne des salaires de l'industrie.

VERS DE NOUVELLES GRÈVES DANS LA MÉTALLURGIE ALLEMANDE

En Allemagne, les métallurgistes du D. G. B. (I. G. METALL) développent leur pression revendicative et plus particulièrement dans deux directions : l'augmentation des salaires et la poursuite de la réduction de la durée du travail.

- En ce qui concerne l'augmentation des salaires et traitement, elle est demandée de 9 % ;
- Pour ce qui est de la réduction de la durée du travail, elle doit passer, au 1^{er} juillet 1966,

de 41 h. 15 à 40 heures, ce qui amènerait une majoration supplémentaire de 1,7 %.

Les patrons ne voulant pas accorder plus de 4 % et souhaitant retarder l'application de la réduction d'horaire prévue pour le 1^{er} juillet, une procédure d'arbitrage a été engagée dans diverses régions.

Des premières grèves concernant 30 000 métallurgistes ont eu lieu le 8 février dans la Ruhr.

NOUVELLES ATTEINTES A LA LIBERTÉ SYNDICALE EN ESPAGNE

Contre quatre jeunes militants syndicalistes de Barcelone, il a été requis, par le procureur du tribunal de Madrid, des peines de 6 ans de prison et des amendes de l'ordre de 8 000 francs. A ces quatre ouvriers catalans, il est reproché de faire partie de la commission métallurgique de l'A. S. O. (Alliance Syndicale Ouvrière), syndicat clandestin comprenant notamment des socialistes et des catholiques, d'avoir édité des documents de propagande et d'avoir eu des contacts avec des responsables

syndicaux étrangers, notamment avec la F. I. O. M. et la C. F. D. T.

Une telle attitude du gouvernement et de la justice espagnole montre dans quelles conditions la liberté peut s'exprimer en Espagne... Il nous faut, une fois encore, saluer le courage des militants syndicalistes qui, malgré des difficultés innombrables, savent, par leurs actes, montrer que la liberté et la démocratie sont toujours une aspiration profonde du peuple espagnol.

EN ITALIE LUTTE POUR LA CONVENTION COLLECTIVE

Plus d'un million de métallurgistes italiens ont fait grève, le 1^{er} février, dans les entreprises du secteur privé, cette grève faisant suite à celle du 18 janvier, ou également pour 24 heures, 250 000 métallos des entreprises publiques avaient cessé le travail.

Ces actions sont les premières phases d'une lutte d'envergure que les métallos italiens ont engagée dans l'unité de leurs trois organisations (C.I.S.L., C.G.I.L. et U.I.L.) pour le renouvellement de leur convention collective.

Les revendications sur lesquelles l'accord inter-syndical s'est réalisé et pour lesquelles l'action est engagée sont les suivantes :

- Extension de la convention articulée (permettant les négociations à tous les niveaux, du plan national métaux à l'entreprise),
- Droits syndicaux,
- Harmonisation des avantages pour les ouvriers et les mensuels,
- Réduction effective de la durée du travail,
- Amélioration des salaires.

Du fait de la similitude entre les revendications des métallos italiens et les nôtres, et leur position comme celle de la C.F.D.T. métaux pour la convention nationale de la métallurgie, nous suivrons



de très près le déroulement des luttes engagées en Italie. Lors de sa récente réunion, notre Conseil fédéral a tenu à souligner notre solidarité avec les métallurgistes italiens à ce sujet.



seine-maritime

LA F.G.M. - C.F.D.T. et la CRISE NAVALE

La crise prévue depuis six ans

La crise n'est pas subite, elle est prévue depuis six ans, comme en fait foi le « Livre Blanc » établi par le Gouvernement dans le courant de 1959 et qui fut remis aux Organisations syndicales en janvier 1960.

Cette crise est à la fois nationale et internationale.

Le « Livre Blanc » prévoyait le dégage-ment de 12 000 personnes jusqu'en 1965, le V^e Plan prévoit un dégage-ment supplémentaire de 4 500 salariés d'ici 1970.

la C.F.D.T. accuse le patronat

La C.F.D.T. avait lutté pour la loi d'aide à la construction navale. Or, celle-ci a souvent détourné de son but qui était de faire face à la concurrence étrangère et de moderniser les chantiers.

D'autre part, comme en témoignent les rapports de la Chambre syndicale des Constructeurs de Navires, les patrons se sont refusés jusqu'en 1962 de croire à la crise.

Les directions d'entreprise se sont, par ailleurs, refusées systématiquement à informer les Comités d'entreprise et les Organisations syndicales.

Un certain nombre ont, de plus, fait preuve d'incompétence dans la gestion de leur entreprise et en ce qui concerne la reconversion.

la C.F.D.T. accuse le Gouvernement

Le Gouvernement a été incapable, face à la fermeture prévue d'un certain nombre de chantier et aux licen-

ciements de milliers de salariés, de prendre les mesures qui s'imposaient.

Il est inadmissible que six ans après le Livre Blanc, on en arrive purement et simplement aux licenciements et aux fermetures.

Le ministre du Travail a toujours donné l'autorisation de licenciements lorsqu'elle était demandée par les entreprises et il s'est refusé à prendre en considération les propositions syndicales.

la C.F.D.T. a pris ses responsabilités

Dès 1959, nous avons alerté patrons et Pouvoirs publics. Au Ministère du Travail, le 24 novembre 1959, nous demandions notamment qu'une enquête approfondie soit faite sur les licenciements, que des solutions soient apportées au reclassement du personnel, que les horaires de travail soient réglementés...

- Nécessité d'un plan de la Construction navale française, à l'élaboration et à l'application duquel devraient être associées les Organisations syndicales à tous les stades : national, régional, local.
- Nécessité d'un plan de reconversion et d'emploi.
- Constitution de bureaux de reconversion, avec participation des Organisations syndicales.
- Création de sociétés mixtes permettant d'assurer le plein emploi dans les secteurs touchés par la création de nouvelles usines fabricant les machines-outils et les biens d'équipement dont manque le pays.
- Maintien intégral de la qualification professionnelle et de la rémunération pour les travailleurs touchés par la crise.

Tout au long de ces six années, nous n'avons cessé de réaffirmer nos positions au Ministère des Transports au Ministère du Travail, au Secrétariat

général de la Marine marchande, auprès de la Chambre syndicale patronale de la Construction navale.

Nous avons posé les revendications suivantes :

- Problème des licenciements : refus de licenciements sans reclassement préalable et volonté de voir vraiment aborder les problèmes de conversion de la main-d'œuvre, conversion qui ne doit pas se traduire par une régression pour le travailleur.
- Réduction progressive de la durée du travail vers les quarante heures, avec compensation ;
- Droit pour les travailleurs de partir à 60 ans avec une retraite complète, d'où extension et généralisation de la pré-retraite et du Fonds National de l'Emploi ;
- Revalorisation du pouvoir d'achat, la crise de la navale ne devant pas être le prétexte d'une réduction du pouvoir d'achat.

La situation est aujourd'hui dramatique pour des milliers de travailleurs licenciés. La menace pèse sur des milliers d'autres. Des salariés ont été déclassés, des licenciés n'ont pas retrouvé de travail, et cela pour la Construction navale, ce qui ne tient pas compte des centaines de licenciements effectués dans les entreprises sous-traitantes.

L'avenir

Il est sombre et les mois qui viennent seront difficiles, d'autant que la politique gouvernementale et notamment le plan de stabilisation portent leurs fruits, des fruits bien amers pour les travailleurs.

Les réductions d'horaires, le chômage deviennent une réalité dans d'autres secteurs.

Que reste-t-il aux travailleurs ? Leurs organisations syndicales ont épuisé les démarches, les contacts, les appels aux pouvoirs publics. Il reste l'action et la Fédération de la Métallurgie C.F.D.T. est bien décidée à la mener avec les travailleurs.

deux pôles de **LA LUTTE** des travailleurs **DE LA NAVALE** **POUR L'EMPLOI**

Les travailleurs des F.C.M. de La Seyne et du Havre, ceux de Port-de-Bouc ont manifesté à plusieurs reprises ces dernières semaines pour le plein emploi.

Toulon

Une manifestation de grande ampleur a eu lieu à Toulon le 8 février et des milliers de personnes (12.000 suivant « Le Figaro », 20.000 suivant « l'Aurore », 30.000 suivant « l'Humanité ») ont participé à la marche sur Toulon et au meeting au cours duquel P. Jeanne, secrétaire fédéral de la Métallurgie, prit la parole.

De nombreux élus du département du Var ainsi que l'évêque de Fréjus-Toulon ont participé à cette manifestation qui a atteint une ampleur qui n'avait jamais été atteinte jusqu'ici. Il est vrai que ce n'est pas simplement la vie des quelque trois mille salariés de La Seyne qui est en jeu, mais aussi la vie économique qui concerne les 275.000 habitants de l'agglomération toulonnaise.

Le Havre

Ce même jour, 1.300 salariés des F.C.M. du Havre se rendaient à Rouen où ils défilaient pendant deux kilomètres pour se rendre à la préfecture où les représentants syndicaux étaient reçus par le préfet de Rouen.

Le 9 février, un débrayage a eu lieu à l'appel des syndicats pour l'ensemble de la métallurgie havraise, suivi d'un meeting au cours duquel les représentants des organisations syndicales ont informé les travailleurs des problèmes d'emploi aux F.C.M. et dans la région havraise.

Port-de-Bouc — La Ciotat

D'autres manifestations se sont également déroulées le 8 février à Port-de-Bouc pour l'emploi et contre les licenciements aux Ateliers et Chantiers de Provence ; à La Ciotat une grève de 4 heures a été observée par solidarité avec les manifestants de La Seyne et de Port-de-Bouc.

Les délégations des Chantiers du Havre et de La Seyne ont été reçues par M. Bettencourt, secrétaire d'Etat aux Transport, le 10 février. La Fédération était représentée par P. Jeanne.

La seule garantie qu'a pu apporter le Ministre l'a été pour les semaines à venir en ce qui concerne la non-fermeture des F.C.M., aucune garantie formelle n'a pu être apportée à moyen terme.

Suite à cet entretien, les organisations syndicales du Havre et de La Seyne ont décidé la poursuite de l'action.

méditerranée

JOURNÉE NATIONALE pour la défense de l'emploi

Les fédérations de la Métallurgie C.F.D.T., C.G.T. et F.O. réunies le 14 février ont décidé de faire du jeudi 17 février une grande journée d'action pour l'emploi et la défense des travailleurs de la navale.

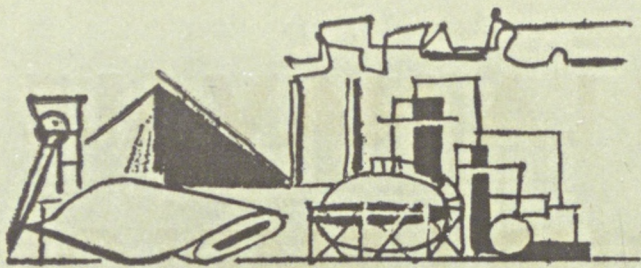
Nous reviendrons dans la prochaine « Voix des Métaux » sur les manifestations et les arrêts de travail qui ont marqué cette journée.

La branche navale C.F.D.T. est, quant à elle, décidée à poursuivre et à intensifier la lutte pour assurer le plein emploi aux travailleurs ouvriers, mensuels et cadres de la navale.

Cette lutte concerne tous les travailleurs de la construction navale et des régions directement touchées par une crise qui est non seulement le résultat d'une situation internationale mais aussi d'une mauvaise politique patronale et gouvernementale.



Vue du meeting place Louis-Blanc à Toulon. Au nom de la Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T., Pierre JEANNE prend la parole



NOUVELLES de la C.F.D.T.



Conférence nationale C.F.D.T. des travailleurs immigrés

Entre 2 500 000 et 3 000 000 de travailleurs étrangers vivent en France.

- Plus de 600 000 Italiens,
- plus de 500 000 Espagnols,
- plus de 500 000 Algériens,
- plus de 100 000 Portugais,
- sans compter les ressortissants de plusieurs pays d'Afrique, de Grèce, de Turquie de Yougoslavie.

Ils partagent notre vie de travail, ils sont nos frères.

les 26 et 27 mars

Les délégués de nos camarades des diverses nationalités se réuniront à la Confédération avec les représentants des U.D. et des Fédérations les plus intéressées.

- pour étudier les problèmes des travailleurs immigrés en France,
- tracer les solutions audacieuses qui mettront fin aux bidonvilles et à l'odieuse exploitation dont ils sont souvent victimes,
- décider d'un plan d'action.



Discussions interconfédérales

Les 10 janvier et 10 février 1966 se sont rencontrées des délégations des Confédérations C.F.D.T. et C.G.T.

La déclaration commune disait notamment :

Aucun salarié ne devrait percevoir un salaire mensuel réel inférieur à 600 F, ce qui amènerait le S.M.I.G. à 3,04.

Les confédérations ont décidé de rester en rapport pour prendre toute décision d'action que la situation peut rendre nécessaire.

Procès " c. f. t. c. maintenue " et CFDT

Six mois après le jugement du Tribunal de Grande Instance de la Seine, le procès que les responsables de la scission nous ont intenté, a été plaidé devant la première chambre de la Cour d'Appel de Paris le lundi 24 janvier.

La longueur des débats a fait que seuls les avocats des scissionnistes se sont expliqués le 24 janvier, ceux de la C.F.D.T. ayant plaidé dans une autre audience le 14 février.

L'avocat général conclura le 28 mars, puis l'affaire sera mise en délibéré et on peut penser que sauf incident l'arrêt pourrait intervenir vers la fin du mois de mai.

syndicalisme



La presse et nous

« Syndicalisme - Magazine » d'avril consacrera plusieurs de ses pages à la métallurgie et abordera notamment le problème de nos salaires.

C'est donc le moment de faire connaître notre presse syndicale et les positions de notre Fédération.

Tous les adhérents, tous les sympathisants ont le droit de savoir ce que pense et ce que réalise notre organisation.

Feyzin ou le tribut de l'argent

La parution de la « Voix des Métaux » sur février-mars n'a pas permis que nous parlions plus tôt de la catastrophe survenue le 4 janvier à Feyzin.

Beaucoup de choses ont été dites depuis sur cette catastrophe et pourtant nous ne répéterons jamais assez avec la C.F.D.T. que « la priorité absolue doit être donnée aux mesures de sécurité devant toute autre considération de rendement et d'efficacité ».

Il semble bien qu'une fois encore les avis de ceux qui ne risquent que leur argent ont prévalu sur ceux qui risquent eux, leur vie.

Rappelons qu'un comité intersyndical de solidarité C.F.D.T. C.G.T.-F.O. a été constitué : Compte chèque postal : Lyon 60-10-18 aux noms de MM. Bouvier et Dubreuil.

GARANTIR LE PASSÉ

LE PASSE ou plutôt l'acquis dans le passé, c'est les congés payés, le droit de grève, les délégués, la Sécurité Sociale...

LE PRESENT : 1.000 licenciements au Creusot, des délégués brimés ou qu'on aide à démissionner, les actionnaires qui font la loi et ferment allègrement les usines qui ne rapportent plus assez...

ASSURER L'AVENIR

L'AVENIR, lui, est préparé par ceux qui refusent de subir : le délégué qui défend ses copains (et perd ainsi sa prime de rendement), les travailleurs qui se battent pour l'emploi, pour le respect des hommes, à Tarbes, Brest, Bordeaux, Toulon, Le Havre...



Tu es sans doute de ces 20 % mais ton camarade de travail, lui as-tu posé la question ?

- Parce que je refuse de subir les licenciements comme quelque chose d'inévitable.
- Parce que je veux plus de temps libre pour mieux vivre et non vivre pour travailler.
- Parce que je veux être respecté dans mon travail. Et pour bien d'autres raisons encore.

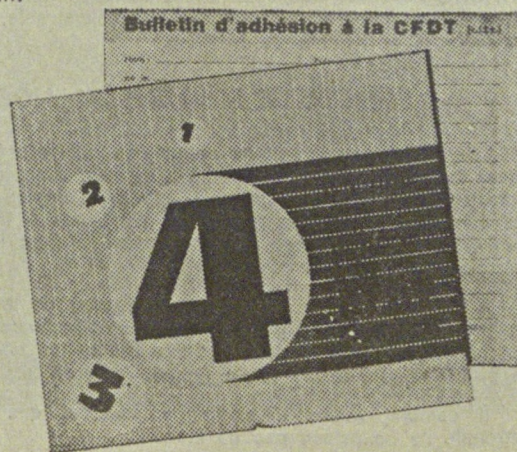
JE ME SUIS SYNDIQUÉ

— De 20 % de syndiqués on peut passer à 40 % fin 1966 si chaque adhérent veut qu'au moins un de ses copains soit un peu plus fort, moins esclave de ses conditions de travail, plus pleinement homme. 1966 SERA NOTRE ANNEE SOCIALE.

L'avenir, c'est aussi une organisation qui sait s'opposer au patronat et à ceux qui ne comptent qu'en billets de banque.

- Une organisation qui sait épauler ses militants par un service juridique compétent et ses grévistes par une Caisse de grève conséquente.
- Une organisation où il y a place pour chacun, où tous peuvent se faire entendre, où ensemble les travailleurs prennent toujours mieux leur place dans la société.

En France 20 % des travailleurs sont syndiqués, 20 % qui préparent l'avenir pour tous.



L'ENQUÊTE NATIONALE

EMPLOYÉS TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE

Nous voulons, en général, connaître une situation salariale pour la comparer à la nôtre. Faisons-nous cette comparaison en partant des niveaux des coefficients, des catégories du personnel, de la nature des fonctions, des industries en question, du plan régional ou de la branche ?

L'exploitation rationnelle nécessitera toujours une étude détaillée menée en équipe. Dégageons quelques points clés de cette étude.

L'ENQUETE EST REPRESENTATIVE

Les 115 sections qui ont répondu valablement à l'enquête nationale représentent quelque 165 000 salariés et touchent pratiquement l'ensemble des industries métallurgiques.

Toutes les catégories de mensuels ont été pointées et les coefficients considérés sont ceux des différentes conventions collectives ou des classifications Parodi. Les appointements retenus pour comparaison l'ont été sur la base 40 h (173 h 33 par mois) à l'exclusion de toutes primes. Un double mouvement de comparaison a été effectué qui correspondait aux deux parties principales de l'enquête. Cette double représentation recouvre les Branches d'industrie d'une part, et les régions d'autre part, avec l'éventail des coefficients de base pour chacune des catégories habituelles de mensuels : Administratifs, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise.

PERCER LE MUR DU SILENCE

La plupart des directions consultées ont refusé de communiquer les salaires sous différents prétextes, allant de l'argument d'ordre politique à l'argument « bébé », depuis : « Ce sont des éléments de gestion privée qui n'ont pas à être communiqués » jusqu'à « Ce n'est pas l'habitude de faire le travail des centrales syndicales » !

Il a fallu, par ailleurs, extraire et écarter de la comparaison les primes. En effet, à part les primes d'ancienneté (déjà très variables dans leurs fondements) il a été relevé une quarantaine de primes d'appellations et de natures différentes.

Il semble, quand il s'agit de salaires, que l'imagination patronale ne connaisse pas de limite !

DOUZE

Une enquête nationale présente toujours beaucoup de difficultés de réalisation, puis d'utilisation.

Le secteur ETAM de la Fédération a mené à son terme cette tâche ardue et délicate.

Il convient maintenant de fournir des éléments de réflexion pouvant servir de points de départ pour l'action.

LA SITUATION DANS LES BRANCHES

L'ANARCHIE EST LA REGLE DU JEU PATRONAL

Les écarts des appointements de base pour un même coefficient varient du simple au double suivant la branche d'industrie, mais aussi d'une entreprise à l'autre à l'intérieur d'une même industrie.

La variation entre les appointements mini et maxi pour un coefficient donné d'une même catégorie atteint souvent les mêmes proportions.

Pour un coefficient 185-Administratif on relève par exemple un mini de 475 F dans la branche « équipement », pour un maxi de 1 036 F dans la branche « construction électrique », soit 218 % d'écart.

Mais dans cette branche « équipement », suivant l'entreprise, on passe pour un coefficient 225-Administratif de 663 F mini à 1 345 F maxi, soit 203 %.

La comparaison pour le coefficient 185 et pour la branche aurait d'ailleurs donné une disparité voisine : 210 % (de 475 F à 1 000 F).

On comprend la réserve patronale à communiquer des renseignements concernant la vérité des salaires.

Pour les Techniciens, Dessinateurs ou Agents de Maîtrise, nous pouvons faire les mêmes constatations.

Nous concluons dès lors qu'il n'existe pratiquement plus de règle valable de correspondance entre classifications, barèmes conventionnels et rémunérations théoriques.

Une seule chose est certaine c'est que cette extraordinaire anarchie enlève toute signification aux barèmes existants et aux discussions paritaires dans leurs formes actuelles et éclaire singulièrement la conception et la politique patronale en matière de négociation salariale.

SALAIRES

LA SITUATION EN REGARD DES RÉGIONS

La réalité économique des régions influence aussi les disparités.

● La situation régionale est identique sur bien des points : la situation par branche.

● Dans sa diversité elle est complémentaires influencée par d'autres facteurs dont il est difficile de déterminer la nature ou l'importance exacte, mais qu'un examen détaillé révèle.

Par exemple, l'existence d'une convention collective, son étendue ou son ancienneté, peut modifier la physionomie générale des rémunérations totales.

On compte aussi une grande diversité : 89 conventions dans la métallurgie en France. Beaucoup recouvrent des activités identiques mais, par le jeu patronal exercé au niveau des régions ces conventions ont des effets variés lorsqu'il s'agit d'entreprises d'un même trust mais situées différemment sur le plan géographique.

● L'enquête révèle le poids déterminant des économies régionales et de leurs structures industrielles. Ainsi dans le Nord et l'Est, l'influence des industries lourdes de première transformation, comme la sidérurgie, marque la composition des catégories et la répartition des salaires. On trouve ainsi dans ces régions, par ailleurs dans une médiocre moyenne, une position « relativement privilégiée » des fonctions de commandement (agents de maîtrise) au détriment d'autres fonctions.

● Le système Parodi, mis en place il y a 20 ans, ne constitue plus une base valable de référence.

● Les disparités, peu accentuées à l'origine entre Paris et la province, se sont creusées au fil des années.

● La région parisienne est un cas à elle seule, puisqu'elle est affectée par presque tous les phénomènes en étendue et en importance.

Ainsi l'absence de véritables discussions et négociations paritaires, jointe à la volonté patronale de brouiller les cartes en diversifiant au maximum et à tous les niveaux les points de repère ont enfermé les salariés et les militants dans un labyrinthe de définitions de barèmes, de cotations, de notations dont il faudra bien sortir un jour !

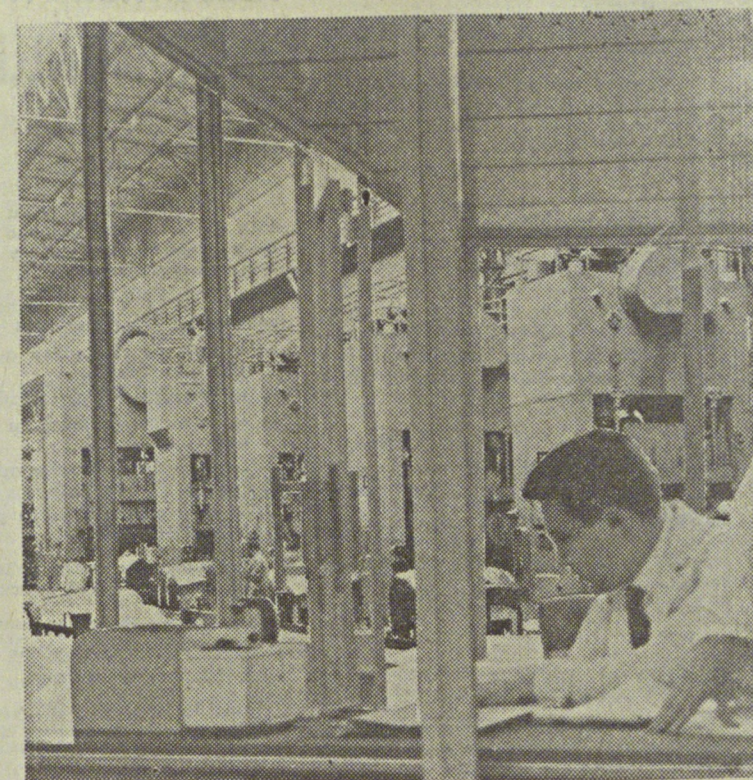
UNE POLITIQUE FÉDÉRALE GÉNÉRALE DES SALAIRES ET APPOINTEMENTS

L'enquête était donc indispensable pour voir clair afin d'avancer plus sûrement et victorieusement.

Elle nous fournit une vue d'ensemble, mais il est indispensable de parfaire l'arme qu'elle nous offre et notamment de dégager au plan national une politique des appointements des mensuels s'insérant dans les objectifs fédéraux des rémunérations.

La stratégie et les moyens à mettre en œuvre doivent faire l'objet d'une importante réflexion à l'intérieur de nos groupes E.T.A.M. pour aboutir à un objectif national d'action.

JACQUES CHEREQUE.



TREIZE



VOUS DEVEZ CE QUE SAVOIR

SÉCURITÉ SOCIALE

nouveau plafond des cotisations

Le « Journal Officiel » du 30 décembre a publié un décret portant fixation pour l'année 1966 du plafond des cotisations de la Sécurité Sociale. Ce plafond est porté à 12 960 francs par an, soit 1 080 francs par mois (au lieu de 1 020 francs).

Le maximum de cotisation ouvrière est donc de :

- 64 fr. 80 pour le salaire payé au mois ;
- 32 fr. 40 pour le salaire payé à la quinzaine ;
- 29 fr. 91 pour le salaire payé à la quatorzaine ;
- 14 fr. 955 pour le salaire payé à la semaine.

En conséquence du relèvement du plafond, LE MONTANT MAXIMUM D'UN CERTAIN NOMBRE D'INDEMNITES SE TROUVE REVALORISE.

indemnités journalières maladie et maternité

- 18 francs pour un assuré non chargé de famille (1/60 du plafond mensuel) ;
- 24 francs pour un assuré ayant trois enfants à charge, après le 31^e jour (1/45 du plafond mensuel).

indemnités journalières accidents du travail

- 64 fr. 80 pendant les 28 premiers jours ;
- 86 fr. 40 à partir du 29^e jour.

pensions et retraites

— LES PENSIONS D'INVALIDITE sont relevées dans la limite du nouveau plafond pour atteindre par an :

3 888 francs pour les invalides du premier groupe (30 % du plafond) ;

6 480 francs pour les invalides des 2^e et 3^e groupes (50 % du plafond) ;

— LES PENSIONS VIEILLESSE sont revalorisées et portées au taux maximum de 5 184 francs (soit 40 % du plafond) à 65 ans ou 60 ans en cas d'incapacité au travail.

assurance-décès

Le montant maximum est porté à 3 240 francs.

ALLOCATIONS AUX VIEUX TRAVAILLEURS SALARIÉS

Le « Journal Officiel » du 30 décembre 1965 a également publié un décret fixant de nouveaux taux pour les divers avantages de vieillesse.

Sont portés à 1 150 francs par an à compter du 1^{er} janvier 1966 (notamment) :

- le taux de l'allocation aux vieux travailleurs salariés ;
- la majoration pour conjoint à charge ;
- le montant minimum du secours viager ;
- le taux de l'allocation aux mères de famille de 5 enfants ;
- le taux minimum de la pension vieillesse et d'invalidité.

L'allocation du fonds national de solidarité est portée à 700 francs.

Les ressources limites sont de :

- 3 400 pour une personne seule ;
- 5 100 pour un ménage.

Donc le montant minimum des avantages attribués aux vieux dépourvus de toutes ressources est actuellement fixé à 1 900 francs par an.

TRAVAILLEURS ESPAGNOLS EN FRANCE

Les indemnités pour charges de famille prévues par l'accord franco-espagnol ont été revalorisées à partir du 1^{er} janvier 1966. Elles concernent les enfants des travailleurs espagnols en France, travailleurs permanents et avec certaines dispositions particulières pour les travailleurs saisonniers.

- L'indemnité mensuelle est portée à :
58 francs pour 2 enfants ; 123 francs pour 3 enfants ;
174 francs pour 4 enfants ; 220 francs pour 5 enfants ;
52 francs par enfant à partir du 6^e.

(Circulaire 94 S.S. du 15-12-65).

“ SPÉCIAL IMPOTS ”

Les déclarations pour les impôts sur le revenu sont à faire pour le 28 février au plus tard. Il ne nous est pas possible dans « VOIX DES METAUX » de donner les informations détaillées à ce sujet. Nous vous invitons à acheter « SYNDICALISME MAGAZINE » de février 1966 centré spécialement sur les impôts, qui explique d'une façon précise comment remplir la feuille de déclaration de revenus et donne le tableau de ce que vous aurez à payer.

SYNDICALISME MAGAZINE FÉVRIER 1966

Bonnes résolutions, meilleur succès durant la nouvelle année !

Un bon conseil pour la nouvelle année

répan- que l'on ne mac- on im- petite somme dans ur de

petites réparations que l'on ne machine on im- petite somme dans ur de

Alors qui a raison? Tous ont raison. Nous sommes tous dans la même bateau. Et c'est nous avançons.

Seul le meilleur est assez bon





Lorsque le ménagère découvre quelques fruits gâtés dans une livre de prunes, elle re-

si 100 collaborateurs agissent comme vous, la firme perd ainsi par année tra.ffc. 44.000.-- (Nb. 440 000.--).

vous parce qu'elle croit qu'elle n'existe pas. Nous accomplissons notre devoir pour le famille, les amis, les collègues, l'Etat. Et ainsi nous sentons notre valeur.

« Nous travaillons et réalisons : le devoir est joie. Nous faisons notre devoir, parce que nous constatons que seuls les inconscients s'élèvent contre les lois de la nature. Nous nous habituons à ce que le souci ne nous quitte pas. Nous sommes plus rusés que la mouche qui se heurte sans cesse contre la vitre parce qu'elle croit qu'elle n'existe pas.

Nous accomplissons notre devoir pour la

C'EST ainsi qu'une direction d'entreprise présente ses meilleurs vœux pour la nouvelle année, et « vous souhaite, ainsi qu'aux vôtres », « des journées claires et pures, du soleil, du bonheur et de la gaieté, du courage pour toute épreuve dure et, en plus, de la santé ».

Avouez que c'est bien envoyé et que la Compagnie Générale de Métrologie (METRIX) d'Annecy en connaît un rayon pour souhaiter la bonne année à son personnel en lui remettant un petit livret intitulé : « Un bon conseil pour la nouvelle année ».

Mais la suite de la petite brochure distribuée vaut son pesant de moutarde et on ne peut que regretter de ne pouvoir la citer in extenso... On se contentera donc de quelques extraits :

● Page 2 : « LA NOUVELLE ANNEE. Le moment de prendre de bonnes résolutions... Nous voulons demeurer sensés et objectifs... Comme cette première résolution, d'autres doivent éclairer cette nouvelle année et nous accompagner dans notre travail quotidien, durant ces douze prochains mois, comme de bons petits lutins. »

En fait de petits lutins, l'auteur de cette brochure doit être un sacré petit génie ! comme le prouvent, d'ailleurs, les pages suivantes :

Alléché par cette poésie que ne désavouerait pas l'auteur du Petit Chaperon Rouge, vous continuez votre lecture et vous découvrez alors qu'il faut « RAMER EN COMMUN », que « seul le meilleur est assez bon », que « l'économie est un plaisir » et que « les délais sont des promesses ».

● A ce moment, nous sommes page 8, et c'est l'appel à la compréhension :

« Montrez aussi de la compréhension lorsqu'on vous demande une fois de faire quelques heures supplémentaires, afin de tenir le délai promis ! On ne vous demandera certainement pas sans raison de faire des heures supplémentaires, car ces dernières coûtent cher ». (On ne précise d'ailleurs pas à qui elles coûtent cher.)

● Page 9 : Après la compréhension... « L'ordre doit régner » et surtout « ne voyez donc pas des chicaneries dans les dispositions prises par la direction de la firme ! Suivez les prescriptions : Ayez de la discipline ».

● Après la compréhension, l'ordre et la discipline, il s'agit, page 11, de la PUNCTUALITE : « S'il vous plaît, soyez ponctuels ».

● Enfin, après avoir souligné que « les propositions sont les bienvenues », c'est le bouquet final, page 14, et ça s'appelle, tenez-vous bien, « LA JOIE DANS LE TRAVAIL », dont voici les dernières lignes :

« Nous travaillons et réalisons : le devoir est joie. Nous faisons notre devoir, parce que nous constatons que seuls les inconscients s'élèvent contre les lois de la nature. Nous nous habituons à ce que le souci ne nous quitte pas. Nous sommes plus rusés que la mouche qui se heurte sans cesse contre la vitre parce qu'elle croit qu'elle n'existe pas.

Nous accomplissons notre devoir pour la

famille, les amis, les collègues, l'Etat. Et ainsi nous sentons notre valeur.

Nous sommes assez fort d'esprit et de corps pour nous entretenir et prendre soin des autres. C'est notre joie. Notre vie sera d'autant plus remplie et joyeuse que nous ferons mieux notre devoir. Nous vous souhaitons beaucoup de chance ! »

● C'est fini, et on est tenté de crier : encore ! une autre ! une autre ! bis ! Un seul regret, toutefois, qui gâche un peu le plaisir, ce n'est pas signé.

Domage, car le philosophe-poète auteur de cet ouvrage est digne d'être proposé pour le Mérite Social ou quelque autre bazar de ce genre... à moins que ce ne soit pour l'Académie Française.

Peut-être pourrait-on, à la rigueur, lui reprocher de manquer de... métrologie qui, comme chacun le sait (notamment le Petit Larousse), est « la science des mesures ».

Espérons au moins que la COMPAGNIE GENERALE DE METROLOGIE fait aussi bonne mesure lorsqu'il s'agit des conditions de travail de ses salariés ; alors ce doit être vraiment la joie au travail pour les bons petits lutins de cette entreprise annuelle.



FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T. (c.f.t.c.)

Rédaction - Administration :
5, rue Mayran - 75 PARIS (9^e)
Téléphone : 878-14-50
Le Gérant : Jean MAIRE

Publicité : « PUBLICAT »
24, boul. Poissonnière - 75 PARIS (9^e)
Téléphone : 770-86-51

Imp. spéc. « VOIX des METAUX »
28-30, place de l'Eperon, 72 Le Mans

Travail exécuté par des syndiqués

LES PHOTOS
DE CE NUMERO :

R.N.U.R. - J. THIEVOZ - S.A.P.
C.E.E. - B.I.T. - LA REPUBLIQUE
LA DEPECHE DU MIDI - HAYRE
LIBRE - HUBERT et V.M.

Antibes, hôtel Antipolis, bord de mer
45 chamb. Pension 26, 1/2 pens. 21
Chamb.-cuis. 2 pers. 18 F, prix nets

QUINZE

V OIX DES
M ÉTAUX

avec vous chez

MERLIN & S
& GERIN
Grenoble

1920 : MERLIN-GERIN. Ces deux noms désignaient un petit atelier de mécanique et d'électricité employant trente-huit personnes.

1966 : Quarante-six ans après, MERLIN-GERIN est la plus grande entreprise de la région dauphinoise. 6.000 travailleurs : ouvriers, employés, techniciens et cadres, répartis dans neuf usines sur Grenoble, une à Saint-Vallier, dans la Drôme,



Quelques candidats C.F.D.T. en réunion de travail : J. FIARD, A. GRANGER, G. DELAYE...

et de nombreuses agences commerciales en France. Cette entreprise a créé plusieurs filiales dans le pays, une à Bombay, aux Indes, une autre à Casablanca...

Les travailleurs payent les investissements...

Sur le plan économique, l'entreprise a connu une expansion considérable et régulière dans l'ensemble.

1920 : CHIFFRE D'AFFAIRES = 12.000 F.

1964 : CHIFFRE D'AFFAIRES = 260.600.000 F.

Les salaires n'ont pas suivi la même courbe ! Ce développement nous montre à quel point les usines ont été payées par les travailleurs, au détriment de leurs salaires...

L'autofinancement a atteint 90 % en 1964, c'est-à-dire que 90 % des investissements ont été financés par les bénéfices, dont une grande partie aurait dû revenir aux salariés.

Des accords commerciaux et de rationalisation de fabrication viennent d'être conclus entre Merlin-

Gérin, S. W. et Jeumont, ce qui montre que l'entreprise est bien dans le vent... de la concentration économique.

La direction, par la personne de son Président, prône la promotion sociale bien individuelle en siégeant dans de nombreux organismes universitaires et para-universitaires, et en suscitant une bonne dizaine d'amicales allant des anciens « MerGers » aux sapeurs-pompiers, en passant par celle de la maîtrise.



R. BOUT, candidat C.F.D.T. aux élections du C.E., diffuse la V. M. à l'usine B.

...et luttent pour réduire le temps de travail...

Un Accord d'entreprise signé en 1955 a amené une réduction d'une heure en 1961 et d'une demi-heure en 1965, sans perte de salaire. Parallèlement, il prévoyait un plafonnement des heures supplémentaires à 52 heures par semaine. Les organisations syndicales ont dû intervenir auprès de la direction pour faire appliquer la récupération du surplus des heures supplémentaires comme indiqué par le contrat. Un travail d'explication a été réalisé auprès des travailleurs pour leur faire comprendre l'intérêt de récupérer.

Un article des premiers contrats d'entreprise (renouvelable tous les deux ans) avait pour objet l'« amélioration du pouvoir d'achat », mais seule la lutte a permis d'arracher des avantages plus importants.

...pour des salaires plus justes

L'action menée ces derniers mois par les syndicats de l'entreprise a

porté aussi sur les salaires. Cette action n'a pas encore débouché sur des résultats palpables ; elle a permis de faire des études de salaires très approfondies, bien que la direction garde le secret le plus sévère sur les salaires réels des horaires. Cette découverte des salaires a mis en relief des disparités dépassant parfois 40 % entre ouvriers de la même catégorie.

Il faut mettre à l'actif de la section C.F.D.T. les sorties anticipées la veille de Noël et du Jour de l'An (1 h. 40 chaque fois, sans perte de salaire), obtenues en 1965, ainsi qu'un plan d'action élaboré par la section C.F.D.T. et présenté aux travailleurs et aux sections syndicales de l'entreprise.

Préparons d'autres luttes

La section C.F.D.T. (cftc), consolidée par un recrutement jeune, s'est pratiquement renouvelée.

La Caisse de Résistance, avec des indemnités de 13 F par jour de grève et des garanties en cas de licenciement, permet de donner un sens plus profond à notre action syndicale.

Nul doute que le travail positif de la C.F.D.T. au cours de l'année écoulée portera ses fruits !



Une commission du Conseil syndical étudie les objectifs d'action de la Section C.F.D.T. Merlin-Gérin.