

des METAUX

“ La République éternellement révolutionnaire ”, nous offrira-t-elle
LE MARIAGE DE LA CARPE ET DU LAPIN ?

Monsieur le Ministre, Notre patience s'impatiente !...

SUITE à leur entretien avec M. Aujoulat, ministre du Travail, le 20 novembre, les Syndicats C.F.T.C., F.O., C.G.T., n'ont pas caché leur désappointement, car le bilan du rendez-vous d'octobre est maigre.

Tous ont regretté que la plupart des projets gouvernementaux soient demeurés au stade des intentions, ou des invitations polies au patronat.

En ce qui concerne les salaires notamment, le ministre a dû admettre que très peu d'accords contractuels ont été conclus jusqu'à présent, et que la seconde étape de l'augmentation du pouvoir d'achat reste à atteindre. Les syndicats ont exprimé leur étonnement que le gouvernement n'ait pas mis en œuvre les divers moyens de pression, — crédit, fiscalité, etc... — qu'il s'était engagé à utiliser contre le patronat, pour l'inciter à conclure des accords de salaires.

M. Aujoulat a aussi déclaré que si des accords contractuels de salaires n'étaient pas conclus, comme le souhaite le gouvernement, il serait amené à envisager une modification de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives. Il s'est engagé à réduire progressivement l'écart existant entre les différentes zones de salaires : l'abattement maximum serait ramené de 13,5 à 10 %, et le nombre des zones intermédiaires réduit de 11 à 5.

Mais il est temps de passer aux actes : il faut autre chose que les piteux 6 fr. 50. A quand une modification de la loi du 11 février 1950 ? Les abattements de zone doivent disparaître, mais dans l'attente, pour quand les décisions promises ? Les travailleurs de ce pays ont cru que quelque chose allait changer dans leur condition, mais ils attendent encore des actes pour leurs salaires, les abattements de zone, la reconversion, le reclassement. Il en a été question seulement : sans eux et sans leurs organisations.

Si rien n'est fait très rapidement, nous perdrons le peu d'espoir ou d'illusion qui nous reste. Et alors, monsieur le ministre, vous rejoindrez dans l'oubli, le lot de vos prédecesseurs : nous ne les avons pas regrettés, car ils n'avaient rien fait, et désormais, nous n'en voulons plus.
V. M.

B IEN avant l'investiture de l'actuel Président du Conseil, nous avions fréquemment marqué notre opposition aux gouvernements précédents.

Nos critiques de l'inaction ou des sottises de Pinay, Laniel et de leurs soutiens rejoignaient en plusieurs domaines et à de nombreuses reprises, celles de Mendès-France, leader de l'opposition. Mais une critique parallèle, un accord de diagnostic, n'ont jamais signifié un accord sur les remèdes, d'autant plus que les remèdes, à l'époque, étaient rarement énumérés avec précision. Nous sommes d'ailleurs très libres de dire ce que nous pensons, l'indépendance syndicale de notre Fédération n'étant pas un vain mot.

En parlant des travailleurs, le Président du Conseil a dit que son gouvernement devait « être le leur ». Hélas ! les causeries hebdomadaires à la radio et les discours dominicaux, qu'ils se situent à Annecy, à Louviers ou à Marseille ne nous ont pas convaincus, parce que les actes n'ont pas suivi.

De même qu'un ministre d'origine ouvrière ne fait pas nécessairement un ministre valable, une décision limitée à 6 fr. 50, fût-elle spectaculaire, ne fait pas une politique ouvrière : l'un comme l'autre ne sont que caution ou alibi.

D'une certaine manière des discours sont même inutiles, si les vrais représentants des travailleurs : les organisations syndicales, ne sont consultées que pour la forme, sans possibilité de discussion pratique permettant de peser sur une décision. Le contact avec les syndicats, quand il a lieu, apparaît alors comme une conférence de presse.

LE RENDEZ-VOUS D'OCTOBRE.

Le rendez-vous d'octobre n'a pas eu lieu : la classe ouvrière s'est trouvée seule et pour s'excuser d'avoir ainsi « posé un lapin », nous eûmes un petit mot

d'explication et une modeste fleur de 6 fr. 50 dédiée aux plus malheureux et aux plus défavorisés. Pourtant il était possible de faire plus, car d'autres choses sont possibles, sans atteinte au budget de l'Etat et sans toucher aux fonds publics.

Bien sûr, il est facile de souhaiter des accords contractuels et d'inviter les patrons à signer ! Mais il est moins simple d'aboutir. Nulle part, à Paris comme en province, le patronat ne veut discuter des salaires ; pourtant il peut payer. Voici, parmi d'autres, deux exemples où la pression gouvernementale pourrait s'exercer utilement :

— Aux Ets NAVARRE, à Evreux, la « prime de productivité » est incluse dans le salaire de base, et les organisations syndicales patronales de l'U.I.M.M. trouvent cela très bien. Après l'application du nouveau S.M.I.G., il y a dans cette entreprise 88 travailleurs sur 400, soit 22 % (du manœuvre à l'O. S. 2) qui sont payés au seul S.M.I.G. de 112 fr. 40. Certains mêmes sont en dessous : à 98 francs.

— Deuxième exemple : Chez CAREL et FOCHE, à Gaillon, dans l'Eure, il y a quelques jours. Pour 109 heures dans sa quinzaine il avait touché 11.000 francs, et en montrant sa feuille de paie ce manœuvre pleurait. Il est vrai qu'à la mort d'un ouvrier cette entreprise offre le cercueil : compensation peut-être ; symbole à coup sûr.

Souvenez-vous que vous êtes les plus forts... Vous êtes la stabilité politique. Et ce sont les intérêts mêmes des ministres, des parlementaires, que vous défendez.

Comment ne pas publier cet extrait de la résolution finale de l'Assemblée générale des P.M.E. demandant :

« la réalisation d'une réforme fiscale qui, en supprimant les « déclarations rende inutile les « contrôles, et qui décharge les « chefs d'entreprises de toutes « les besognes improductives « auxquels ils ont actuellement « à faire face » ?

Et leur journal précise que cette résolution « votée à l'unanimité n'a pas la sécheresse d'une motion ordinaire » ; on s'en doutait : Arrosée au lait ou au pastis ? la question reste posée. Après quoi, le même M. Roche célébrera « l'action civique des P.M.E. » Cont on peut se demander si elle est le symbole de « la République éternellement révolutionnaire »...

Pour nous rassurer, constatons que le parti communiste pense, lui aussi, à ces « pòvres » P.M.E. : Meeting à Wagram, avec J. Duclos ; dépôt d'un projet de loi n° 9394 dont on mesurera le désintéressement, bien à la taille du « grand parti de la classe ouvrière ». C'est ainsi que, de J. Duclos à E. Faure, les extrêmes se touchent.

(Suite page 3.)

La peine des hommes... y pense-t-on ?

PEINE anonyme des hommes au travail, jamais récompensée. Si, en droit, le salaire est une compensation, un échange contre le travail fourni par le salarié, sommes-nous sûrs que la justice et la morale même soient respectées dans ce contrat ? Par expérience, nous savons bien que le droit ne crée pas la justice.

Nous avons discuté ou nous discutons encore : les uns de Conventions collectives, les autres de salaires, certains de classifications ou de statut propre à une catégorie. Nous savons toutes les difficultés techniques et financières qui nous sont opposées, toutes les raisons et tous les prétextes, mais jamais il n'est question du travail et de la peine des hommes.

Prenons un exemple : celui des primes d'ancienneté, que nous voudrions voir inscrites dans la loi pour être appliquées. A chacune de nos demandes, employeurs de toute sorte crient à la catastrophe et nous servent le même argument : « C'est au moment où les forces des travailleurs déclinent et qu'ils rendent le moins, qu'il faut les payer le plus ! » Mais nous pensons que la prime d'ancienneté porte mal son nom. Ce n'est pas le temps de présence que nous voulons « récompenser » : le problème est beaucoup plus profond, plus pratique aussi, devant se traduire par un progrès vers la justice.

ON AMORTIT LES MACHINES... QUE FAIT-ON DES HOMMES ?

Dans le prix d'une marchandise il y a plusieurs éléments, y

compris celui représenté par la force-travail. Dans ce prix, les patrons AMORTISSENT l'achat de leurs machines ; ils y incluent les frais généraux et leurs frais d'établissement. Mais dans l'établissement d'un prix, a-t-on jamais vu un poste qui s'appelle « amortissement de la force-travail », c'est-à-dire amortissement de la peine des hommes ?

Il conviendrait donc que, proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise, le salarié, en plus de son salaire, perçoive une part sur chaque produit, ou alors qu'il ait la possibilité de comptabiliser cette part pour ses vieux jours. Cette notion d'amortissement est un premier aspect de la question d'ancienneté, car le salaire tel qu'il est conçu ne saurait nous suffire, ni en justice, ni en pratique.

Mieux que des primes d'ancienneté, nous préférons, et

tous les travailleurs avec nous, quitter la vie de travail à 55 ou 50 ans même. Il serait alors normal qu'à ce moment, l'entreprise dans laquelle nous avons travaillé et peiné, et que nous avons enrichie par notre travail, nous assure une retraite.

Par quel moyen, dira-t-on ? Mais nous voyons, dans les rapports financiers et bilans des sociétés, des tas de postes appelés investissements et réserves. Alors, pourquoi ne pas prélever également une part des résultats obtenus dans un exercice, aux fins d'assurer une retraite à ceux dont le travail a permis d'obtenir ces résultats ? Voilà un investissement productif, qui permettrait en même temps de garantir l'ancienneté et la sécurité de l'emploi, tout en permettant de lier de façon satisfaisante les notions de responsabilité et d'inté-

(Suite page 3.)

LES PAUVRES GENS VERSION 1954.

Le bouquet d'automne a été offert à d'autres, avec le compliment et les entretiens discrets exigés par tout rendez-vous. Pour tout dire, nous pensons à ces très méritantes petites et moyennes entreprises (les P.M.E., mais oui !), dont l'action civique, le dynamisme économique, le caractère social et l'intégrité fiscale viennent d'être si légitimement cités et récompensés par le trio : Edgar Faure, Ulver, Emile Roche.

Les P.M.E. viennent donc d'obtenir d'E. FAURE, 30 milliards d'allègements fiscaux : « Ce n'est qu'un premier pas », annonce triomphalement « La Volonté » d'octobre 1954, journal de ces contribuables modèles.

M. ULVER, quant à lui, veut « faire cesser le privilège de la Sécurité sociale dans la procédure de la faillite ». Après quoi, il se plaindra avec les P.M.E. du déficit de l'institution à laquelle on enlève des ressources possibles.

Et M. Emile ROCHE, président du Conseil économique, leur déclare sans détour : « Les ministres, les parlementaires ne sont pas vos adversaires...

Une nouvelle perle à ajouter au collier...

N° 9394

ASSEMBLÉE NATIONALE

Deuxième législature
SESSION DE 1954

Annexe au procès-verbal
de la séance du 5 novembre 1954

PROPOSITION DE LOI

tendant à l'abrogation des dispositions de la loi n° 54-817 du 14 août 1954 prévoyant l'application de peines correctionnelles à l'exercice d'un CONTRÔLE FISCAL ou aura incité le public à empêcher le contrôle.

présentée

Par MM. THAMIER, Pierre MEUNIER, TOURTAUD, Mme ESTACHY, MM. Alphonse DENIS, GOUDOUX, GRAVOILLE, ESTRADERE, les membres du groupe communiste et des membres du groupe des républicains progressistes.

Députés

Après une vie de travail NOS VIEUX TRAVAILLEURS ONT DROIT À RESTITUTION

Parmi les conventions instituant une allocation compensatrice de Retraite à financement patronal : un exemple : l'Isère

Article 70.

En l'état actuel de la législation, le régime vieillesse de la Sécurité sociale ne joue pas à plein, du fait que, jusqu'en 1960, les assurés seront dans l'impossibilité de totaliser les 30 années de cotisations nécessaires pour bénéficier de la retraite pleine.

Le but de dispositions qui suivent est de compléter le montant de la retraite attribuée par la Sécurité sociale aux assurés quittant l'entreprise et remplissant les conditions ci-après, afin de porter ce montant au niveau qu'il aurait atteint si le régime ne comportait pas, jusqu'au 1er juillet, des dispositions transitoires.

Les assurés nés avant le 1er avril 1886 se trouvent dans une situation plus défavorable du fait qu'ils ne bénéficient pas du régime actuel, mais de dispositions plus anciennes, et la pension qu'ils obtiennent de la Sécurité sociale est nettement inférieure à celle des assurés nés après la date ci-dessus. L'allocation compensatrice correspond donc, pour eux, à un pourcentage plus élevé de cette pension. D'autre part, la pension n'étant pas, pour ces assurés, proportionnelle à leur salaire, en raison du montant uniforme de l'allocation aux vieux travailleurs salariés, qui en constitue la part principale, l'allocation compensatrice a été calculée sur des bases forfaitaires tirées d'une moyenne. De ce fait, le total de la pension et de l'allocation compensatrice ne correspondra pas nécessairement à 40 0/0 du salaire de base de l'assuré.

Article 71 - Bénéficiaires.

Les salariés quittant l'entreprise bénéficieront de l'allocation compensatrice s'ils remplissent les conditions suivantes :

- 1) avoir atteint, en activité dans l'entreprise, l'âge de 65 ans;
- 2) compter au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur départ;
- 3) demander la liquidation de leur retraite.

Article 72 - Montant de l'allocation.

- 1) Bénéficiaires nés après le 1er avril 1886 :
 - a) Assurés n'ayant pas demandé la liquidation de leur pension avant l'âge de 65 ans.

Le montant de l'allocation sera calculé en appliquant au montant de la pension attribuée par la Sécurité sociale (à l'exclusion des majorations pour conjoint à charge), le pourcentage correspondant à l'année de liquidation de cette pension suivant le tableau ci-dessous :

TABLEAU I

Assurés nés à partir du 1er avril 1886 et n'ayant pas demandé la liquidation de leur pension avant soixante-cinq ans :

Année de liquidation de pension	Pourcentage applicable
1951	18 0/0
1952	16 0/0
1953	13 0/0
1954	12 0/0
1955	9 0/0
1956	7 0/0
1957	5 0/0
1958	3 0/0
1959	1 0/0
1960 et au delà	"

- b) Assurés demandant la liquidation de leur pension avant l'âge de soixante-cinq ans pour inaptitude au travail.

Les salariés admis au bénéfice de l'article 64 de l'ordonnance du 19 octobre 1945, en raison de leur incapacité au travail, bénéficieront de l'allocation compensatrice en cas de départ de l'entreprise entre soixante et soixante-cinq ans, s'ils remplissent les autres conditions prévues ci-dessus. Le pourcentage applicable à leur pension sera celui qui correspond à l'année de liquidation suivant le tableau ci-dessus.

- c) Assurés ayant demandé volontairement la liquidation de leur pension avant l'âge de soixante-cinq ans.

Les salariés ayant demandé volontairement la liquidation de leur pension avant l'âge normal de soixante-cinq ans, ne pourront bénéficier de l'allocation compensatrice que s'ils atteignent en activité dans l'entreprise l'âge de soixante-cinq ans et s'ils remplissent les autres conditions.

Lors de leur départ de l'entreprise, on déterminera le pourcentage à appliquer en prenant au Tableau I, pour

année de liquidation, l'année au cours de laquelle ils ont atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Ce pourcentage s'appliquera au montant effectif de la pension perçue par l'intéressé (à l'exclusion des majorations pour conjoint ou enfants à charge).

2° Bénéficiaires nés avant le 1er avril 1886 :

Pour ceux-ci, le montant de l'allocation sera calculée en appliquant au montant de la pension attribuée par la Sécurité sociale (à l'exclusion des majorations pour enfants à charge) le pourcentage fixé par le Tableau II ci-après, en fonction de l'année de naissance de l'intéressé.

TABLEAU II

Assurés nés avant le 1er avril 1886 :

Date de naissance	Pourcentage applicable
1886	42 0/0
1885	45 0/0
1884	47 0/0
1883	49 0/0
1882	51 0/0
1881	53 0/0
1880	56 0/0
1879	61 0/0
1878	67 0/0
1877	71 0/0
1876	76 0/0
1875	79 0/0
1874	83 0/0
1873	87 0/0
1872	91 0/0
1871	95 0/0
1870 et antérieurement	102 0/0

Article 73 - Plafond de retraite

Par le jeu des coefficients de revalorisation du salaire de base, le montant de la pension de la Sécurité sociale peut se trouver plus ou moins rapproché du plafond de retraite en vigueur, lequel est fixé à 40 0/0 du

plafond de cotisation à la Sécurité sociale. En aucun cas, l'allocation compensatrice ne pourra avoir pour effet de porter la pension d'un bénéficiaire au delà de ce plafond qui atteint actuellement 182.400 francs.

Article 74 - Dispositions diverses

L'allocation compensatrice sera versée aux bénéficiaires trimestriellement par l'entreprise.

L'allocation compensatrice ne se cumulera pas avec l'indemnité de départ prévue à l'article 15 de la présente convention. Lors de leur départ de l'entreprise, les salariés intéressés auront le choix entre ces deux avantages.

L'allocation ne sera pas due en cas de renvoi pour faute grave.

Lorsque des dispositions ont déjà été prises par l'employeur en faveur des vieux travailleurs, les avantages qui en résultent, notamment sous forme de complément de retraite ou d'allocations, devront s'imputer à due concurrence sur les avantages résultant du présent protocole.

Pour bénéficier de l'allocation compensatrice, les intéressés devront donner délégation à leur employeur pour lui permettre d'obtenir de la Sécurité sociale les renseignements relatifs au montant de leur pension.

L'attribution de l'allocation compensatrice cesse totalement lors du décès du bénéficiaire.

Article 74 - Révision

L'allocation compensatrice de retraite est établie compte tenu de la législation et de la réglementation actuelles relatives au régime « Assurance vieillesse » de la Sécurité sociale. Les modifications qui pourraient être apportées à ce régime, notamment en ce qui concerne les cotisations ou le mode de calcul des pensions, entraîneront la révision ou la suppression de cette allocation.

En toute hypothèse, il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires postérieurement au 1er juillet 1960.

Ce système n'est pas parfait. Nos vieux camarades, couverts par des conventions de ce genre, auront encore bien des difficultés de vivre... C'est une garantie nouvelle qui est acquise... Partout ou des discussions sont en cours, pensons à nos aînés, et œuvrons pour que leur mise à la retraite ne soit pas source de nouvelles misères.

DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES Les jeunes ont leur place

La Convention Collective du Haut-Rhin stipule :

REPRESENTANTS DES JEUNES TRAVAILLEURS :

Dans les entreprises occupant au moins 20 salariés, âgés de moins de 18 ans, apprentis sans contrat non compris, le Comité d'Entreprise pourra, pour faciliter l'adaptation des jeunes au travail, désigner sur la proposition des délégués du personnel et des membres des Comités d'Entreprise, et en accord avec le chef d'entreprise, jusqu'à deux représentants choisis parmi les jeunes salariés.

Dans les entreprises comptant plus de 50 jeunes travailleurs, un accord pourra intervenir en vue de la désignation d'un nombre plus important de représentants.

Les représentants des jeunes seront appelés à donner leur avis sur les questions intéressant cette catégorie de travailleurs, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle, l'hygiène, les sports et les loisirs. Ils feront partie des commissions du Comité d'Entreprise s'occupant de ces questions.

ARTICLE 100 : CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

Le contrat d'apprentissage doit être obligatoirement établi par écrit entre employeur et parents, tuteurs ou représentants légaux de l'apprenti, conformément au texte annexé au présent accord.

Il est entendu que, si à la fin du contrat, l'apprenti ne peut passer immédiatement son C.A.P., il sera rémunéré conformément à ses aptitudes professionnelles.

L'employeur doit obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves du C.A.P. qui constituent

la sanction de l'apprentissage. Le temps passé à ces épreuves est considéré comme temps de présence et payé comme tel.

Dès que l'apprenti est titulaire du C.A.P., il ne peut, dans l'entreprise dans laquelle il a fait son apprentissage, percevoir un salaire qui soit inférieur au salaire professionnel P.I.

ARTICLE 101 : COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE :

Les cours de formation générale et professionnelle sont payés comme temps de travail. Ils peuvent avoir lieu en dehors de l'entreprise, dans un établissement public.

Lorsque les cours professionnels suivis par l'apprenti n'ont pas lieu dans la localité où se trouve l'entreprise, le paiement des frais de déplacement occasionnés à l'apprenti pour suivre ces cours fera l'objet d'un accord particulier au sein de l'entreprise.

REDUCTION DE L'ABATTEMENT D'AGE :

La Convention Collective de l'Isère en son Article 37 concernant les jeunes salariés sans contrat déclare :

« Les salaires minima des salariés de moins de 18 ans, et dont le travail dans les mêmes conditions ne sera pas équivalent en qualité et en quantité à celui d'un adulte, subiront par rapport à un salaire minimum de cet adulte les abattements suivants :

- De 14 à 15 ans : 50 %
- De 15 à 16 ans : 40 %
- De 16 à 17 ans : 25 %
- De 17 à 18 ans : 10 %

En cas de travail aux pièces, les jeunes ouvriers, professionnels ou non, auront droit à l'application sans abattement des tarifs en vigueur pour les ouvriers adultes.

LA CONVENTION DE PARIS PREVOIT :

ARTICLE 9. — Les jeunes ouvriers au-dessous de 18 ans employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimum de

la catégorie ou de l'emploi aux-à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	14 à 15 ans	15 à 16 ans	16 à 17 ans	17 à 18 ans
A l'embauche	50 %	40 %	30 %	20 %
Après 6 mois de pratique dans l'établissement	45 %	35 %	25 %	20 %
Après 1 an de pratique dans l'établissement		25 %	20 %	15 %
Après 2 ans de pratique dans l'établissement			15 %	10 %
Après 3 ans de pratique dans l'établissement				5 %

A l'exemple du Haut-Rhin, faisons instituer des clauses permettant aux jeunes travailleurs d'avoir des représentants de leur âge !...

Comme dans l'Isère et à Paris, faisons réduire les abattements d'âge !...

La mise à la retraite constitue-t-elle un licenciement ?

Le ministre du Travail répond par l'affirmative dans la réponse que l'on trouvera ci-dessous et qui fait suite à une question écrite qui lui avait été posée à ce sujet par un député, M. Lopic. La question et la réponse ont été insérées au « J. O. des Débats de l'Assemblée Nationale », du 18 juin 1954, page 3.028.

Aucune disposition légale ne prévoit la cessation à partir d'un âge déterminé de l'activité des salariés. Par suite, la mise à la retraite d'office d'ouvriers de plus de soixante-cinq ans

« avec une allocation instituée par l'entreprise en sus de la retraite vieillesse de la Sécurité sociale, selon un barème dégressif » constitue un licenciement. Cette mesure doit donc, en application de l'article 23 du Livre Premier du Code du Travail, être précédée d'un préavis en usage dans la profession considérée ou éventuellement fixé par la convention collective de travail. Elle peut, en outre, donner lieu à l'octroi d'une indemnité de licenciement si une telle indemnité est prévue par la convention collective de travail ou si son attribution résulte des usages.

LA C.F.T.C. REJETTE les Fonds Américains BLAIR-MOODY

Le Conseil confédéral de la C.F.T.C. réuni le 15 octobre, a pris une décision extrêmement importante pour le mouvement.

En effet, pour l'année 1954, le ministère du Travail avait accordé une importante bourse d'étude à la C.F.T.C. pour la formation des militants syndicaux.

Ces crédits ayant diminué, une proposition a été faite par le Commissariat de la Productivité d'un apport de 37 millions 850.000 francs, somme prélevée sur les fonds américains dit Blair-Moody, d'aide à la Productivité dans les Pays d'Europe Occidentale.

La suppression de la Bourse du Ministère du Travail et le refus des fonds américains posaient à notre Confédération le grave problème de la diminution du nombre de stages et du remboursement des frais des militants syndicaux assistant aux sessions de formation de l'Ecole de Bierville.

C'est pourtant ce qui a été décidé par le Conseil confédéral après l'adoption de la Motion ci-dessous.

« Le Conseil confédéral de la C.F.T.C., réuni le 15 octobre 1954, après avoir approuvé le rapport financier présenté par le Comité financier confédéral, REFUSANT de polémique avec ceux qui osent affirmer que la C.F.T.C. aurait reçu des fonds étrangers.

CONFIRME la décision de son Bureau confédéral du 8 Juil-

let 1953 tant en ce qui concerne le refus d'emarger aux fonds BLAIR-MOODY que l'attitude des organisations confédérées à l'égard des moyens ordinaires et extraordinaires de financement de leurs activités.

Demande au Bureau confédéral de reprendre auprès du Ministère du Travail l'examen du problème du financement des institutions de formation ouvrière, au besoin en liaison avec le Ministère de l'Education Nationale ».

Ce sera la fierté de la C.F.T.C. d'avoir su en pareille circonstance, avoir le courage d'une telle position bien conforme aux traditions d'indépendance financière du Mouvement ouvrier.

Une somme de 44 millions était proposée à la C.G.T.-F.O. Nous ignorons ce que décidera cette organisation. Pour nous, la décision est claire, elle pose d'ailleurs un certain nombre de problèmes.

IL FAUT DES COTISANTS

Le Syndicalisme ne rend pas service aux seuls syndiqués, mais à tous les travailleurs. Sans les syndicats, nos camarades du Bâtiment auraient-ils, par exemple, les cinq jours fériés qu'ils auront à partir du 1er janvier 1955 ?

Nos camarades non syndiqués auraient été les premiers à reprocher à la C.F.T.C. de vivre de fonds étrangers. Pourtant leur valable exigence d'indépendance

syndicale suppose leur effort de cotisation ouvrière. Nous devons expliquer cela, et faire nous-mêmes un effort de recrutement syndical.

LES TRAVAILLEURS DOIVENT ETRE AIDES

La fin de la résolution pose le problème de l'aide de l'Etat. En effet, les syndicats qui participent aux commissions officielles, qui doivent représenter les travailleurs tant au plan de l'entreprise qu'au plan local ou national, supportent seuls la formation des militants.

Ne serait-ils pas normal que le budget voté par le Parlement comporte une aide aux syndicats pour la formation de leurs militants ?

On forme bien avec l'argent de tous, des médecins, des avocats, des futurs commerçants et des futurs patrons. Ceci est bien. Peut-être faudrait-il donner aux délégués ouvriers, aux conseillers prud'hommes, aux administrateurs de Sécurité sociale, aux représentants syndicaux des commissions officielles, les moyens d'assurer leur formation en vue de l'accomplissement de ces tâches.

De toutes manières, les militants C.F.T.C. doivent redoubler d'efforts pour qu'à la fierté légitime d'indépendance syndicale, s'ajoute la puissance de l'apport financier des travailleurs pour la grande œuvre d'action syndicale.

AU CHAMBON, DANS LA LOIRE

LICENCIEMENT
CHEZ « MARBA »

Aux Etablissements MARBA (fabrication de limes et outils à mains) les ouvriers ont présenté leurs revendications, notamment la prise de congés prévus par la Convention collective.

Cet employeur leur a d'abord répondu qu'il n'était pas obligé d'appliquer cette convention et puis il leur a déclaré « et bien vous l'aurez votre prime et vos trois jours avec ».

Effectivement, le lendemain : 10 sur 13 ont eu connaissance par lettre qu'ils étaient licenciés pour motif : Raison économique, à noter que cet Etablissement faisait 46 heures par semaine.

Le syndicat est intervenu, mais n'a pu engager la convention, l'employeur se contentant de répondre que ses ouvriers étaient tous des « fainéants ». Paul BRAYET est également intervenu sans plus de succès.

C'est alors que l'inspecteur a été informé et évidemment a donné raison à l'employeur, mais il a relevé l'infraction du minimum garanti, et cela entraînerait des poursuites devant le tribunal de simple police.

Le syndicat a mis l'affaire en prud'hommes et n'admet pas le motif : « raison économique et demande de dommages-intérêts ».

A NOTER QUE CHEZ MARBA

— certains ouvriers n'ont même pas le salaire garanti à 108 francs ;

— qu'il n'y a plus d'appareil de protection pour l'insalubrité ;

— qu'il n'y a pas de prime d'insalubrité ;

— qu'il n'y a pas de médecine du travail ;

— qu'il n'applique pas la convention collective ;

Il est à noter également qu'il a une façon, bien particulière, de déclarer ses ouvriers à la Sécurité sociale et qu'il fait faire du travail ailleurs.

4 ELUS C.F.T.C. (dont

deux Algériens) 2 ELUS

C.G.T. AUX ETS JURINE

4 Elus C.F.T.C. dont 2 Algériens, 2 élus C.G.T. aux Etablissements JURINE, tel est le résultat des élections qui se sont déroulées le 8 octobre 1954.

Notons que la C.F.T.C. n'était pas représentée auparavant, au sein de cette entreprise. Notre action débuta, dans cette usine, par le cas d'une jeune fille que nous avons défendue devant les prud'hommes, qui nous ont donné satisfaction.

Nous avons recueilli la sympathie des travailleurs de cette entreprise puisqu'une liste C.F.T.C. fut présentée aux élections du Comité d'Entreprise. Nous dénonçons, en même temps, les manœuvres de la C.G.T. qui essaya de faire obstruction, en s'opposant à ce que nos camarades nord-africains se présentent comme candidats titulaires.

La peine des hommes... y pense-t-on ?

- SUITE DE LA PREMIERE PAGE -

rêt, car l'une ne saurait aller sans l'autre.

Mais alors que les fluctuations monétaires rendent fort incertaine la valeur d'une retraite ou d'une rente, serait-il vraiment impossible de trouver une nouvelle valeur, sûre et réelle, par exemple : l'heure de travail ? On ne dirait plus qu'à 60 ans, tel salarié percevra 50.000 francs, mais on dirait qu'à 60 ans, ce salarié toucherait une retraite annuelle équivalant à 1.000 ou 1.500 heures de travail. Quelle que soit la valeur de la monnaie, l'heure de travail est une valeur sûre.

Voilà donc deux aspects d'une conception de la prime d'ancienneté et de la retraite :

— amortissement du travail des hommes ;

— investissement pour la peine des hommes.

Nous sommes persuadés qu'il faudra bien arriver, tôt ou tard, à leur application, même si, dans l'immédiat, cela apparaît utopique et irréalisable à quelques-uns, alors que d'autres, qui n'ont jamais souffert effectivement au travail et qui sont des « installés », pensent que nous faisons du sentiment.

NOUS REFUSONS DE DONNER NOTRE SANTE ET NOTRE VIE...

Oui ou non, n'y a-t-il pas chaque jour des accidents du travail mortels ? N'y a-t-il pas chaque semaine des travailleurs, jeunes et vieux, qui, épuisés, sont obligés de partir en sana ? Ne connaissons-nous pas des milliers de travailleurs obligés de faire vivre leur famille avec un maigre salaire ? Et qu'en plus de la peine effective et physique d'un travail, il y a la souffrance morale, la certitude qu'en faisant ce travail du mieux possible on connaîtra la même misère matérielle, sans soulagement de l'esprit et sans possibilité de culture ?

Ah ! on nous cite bien le travail des Anciens : les Pyramides, le Parthénon, le Colisée, les Cathédrales, le Palais de Versailles... A-t-on jamais mis en parallèle le nombre de morts que cela représente ? Tous ces monuments furent élevés par des esclaves ou des prisonniers dont la vie comptait absolument pour rien.

Quand, au XIX^e siècle, on construisait le chemin de fer à travers Panama, prélude du canal qui porte son nom, songe-t-on aux cadavres et aux cimetières qui jonchaient la voie ferrée ? Est-ce pour rien que l'on dit que chaque traverse du chemin de fer représente un cadavre ?

De nos jours, est-ce unique à titre symbolique qu'à côté de chaque barrage se trouvent quelques croix de bois plantées en terre ? Des ouvriers sont dessous, enterrés pour toujours parce que morts au travail : on annonçait dernièrement qu'il y en eut 53 à Génissiat et 72 à Donzères-Mondragon.

VERS L'EMANCIPATION...

Notre cri n'est pas un cri de désespoir ni un appel à la révolte sanglante, mais un appel vers plus de justice pour que ces situations changent. Nous refusons les mythes corporatistes du Moyen Age et les termes équivoques d'organisation professionnelle. Malgré le Patronat, il faut

ENCORE DES LICENCIEMENTS !

Un nouveau licenciement de 99 ouvriers a été effectué à l'usine MONET-GOYON de Mâcon, le lundi 8 novembre. Le personnel restant est réduit à un horaire de 21 heures par semaine, sauf un atelier qui fait 32 heures.

Face à cette situation, notre syndicat a participé aux différentes délégations qui se sont rendues à la Préfecture, à la Mairie, à la Direction du Travail, intervenant pour que soit réunie la commission départementale de la main-d'œuvre. Celle-ci s'est tenue le lundi 15, mais il reste à résoudre : 1° l'aide aux chômeurs par un fonds de chômage et l'indemnisation du chômage partiel ; 2° les questions qui permettront à l'entreprise de donner du travail à son personnel.

A Mâcon, comme ailleurs, les travailleurs seront vigilants et actifs.

RENCONTRE INTERNATIONALE SUR LE POOL CHARBON-ACIER

DURANT deux jours se sont déroulées à Elewijt, en Belgique, des journées d'études organisées par la Fédération Internationale des Syndicats de la Métallurgie. Une quarantaine de militants syndicaux, des entreprises sidérurgiques des pays de la C.E.C.A., ont discuté des différences qui existent dans les pays respectifs, en matière de salaires, de pouvoir d'achat, de Sécurité sociale. A ces journées, notre Fédération était représentée par des camarades du Nord, de l'Est et de la Loire.

Au cours de ces discussions, nous avons constaté l'importance de l'utilisation des enquêtes et des travaux de la C.E.C.A.

Si des efforts ont été fournis par la C.E.C.A. dans le sens d'une plus ample information de nos organisations syndicales,

nous souhaitons qu'à l'avenir elle complète et développe cette information par la publication des résultats d'enquêtes déjà réalisées et relatives au salaire moyen par département et au salaire moyen de professions situées au niveau le plus haut et le plus bas de l'échelle des salaires.

Nous estimons, d'autre part, que la Haute Autorité pourrait actuellement procéder à des enquêtes approfondies sur les modes de formation des salaires et, notamment, sur les éléments qui déterminent la hiérarchie des salaires, sur la classification professionnelle et sur les méthodes en application dans nos pays et visant à lier les salaires au rendement, à la productivité et au coût de la vie. Dans l'étude de ces questions, une liaison étroite et permanente avec le B.I.T. nous apparaît particulièrement souhaitable.

Les différences constatées dans le pouvoir d'achat, les salaires et les régimes de Sécurité sociale de nos travailleurs, nous confirment, une fois de plus, qu'il conviendrait que, dans un avenir prochain, la Haute Autorité envisage de favoriser la conclusion de conventions collectives internationales où producteurs et travailleurs fixeraient des normes minima à appliquer dans nos pays.

Dans ce but, nous souhaitons que soient réunies, dans le plus bref délai, des Commissions d'experts chargés de constituer des dossiers mettant en parallèle les conventions collectives en vigueur dans la sidérurgie.

Nous insistons, de plus, pour que la Haute Autorité accorde toute son attention au problème du logement des sidérurgistes. En effet, la garantie d'un habitat décent reste une condition première du relèvement des conditions de vie. L'urgence d'une solution postule, de la part de la Haute Autorité, la recherche et la mise en œuvre de moyens financiers et techniques susceptibles d'atteindre cet objectif.

En conclusion, nous estimons indispensable que la Haute Autorité poursuive conjointement la réalisation des objectifs économiques et sociaux définis aux articles 2 et 3 du traité : l'expansion économique, le développement de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre.

IL Y A BATEAU ET BATEAU...

MAIS LES TRAVAILLEURS ?

LA commission « Construction navale » s'est réunie à l'occasion du Congrès fédéral avec une participation restreinte, mais malgré tout honorable, des représentants des chantiers du littoral.

En effet, les secteurs de Dunkerque, Le Trait, Nantes, Saint-Nazaire, Marseille étaient représentés.

Au cours de cette réunion la situation générale fut débattue avec, comme de base de discussion, le rapport « Navale » 1954.

Sur le plan économique, la situation de l'industrie apparaît assez précaire, avec des prévisions de réduction d'activité à plus ou moins brève échéance, suivant les établissements.

Le rapport a analysé cette conjoncture eu égard aux causes générales et aux incidences particulières de l'industrie de la « Navale ». La commission n'a pas manqué d'appuyer fortement sur le sérieux de ces circonstances, souleuse de préconiser les moyens qui s'imposent pour sauvegarder le droit au travail des ouvriers de nos chantiers et l'essor de l'industrie navale.

C'est ainsi qu'il fut décidé que de nouvelles interventions seraient réalisées dans un avenir prochain près des Pouvoirs publics et des ministères intéressés, afin d'attirer l'attention des responsables sur cet état de faits.

La position de notre branche fédérale, déjà définie en maintes circonstances, sera à nouveau développée à cette occasion.

La situation particulière des entreprises de réparation navale, ainsi que des sous-traitants des grands chantiers de construction, fut longuement évoquée, et le camarade de Marseille présent aux débats donna d'intéressantes prévisions sur les conditions de tra-

vail particulières à ce domaine d'activité.

La commission s'appesantit longuement, ensuite, sur l'aspect syndical des problèmes de la Branche. Les conclusions contenues dans le rapport appelèrent de nombreux commentaires qui vinrent renforcer les résolutions adoptées à la rencontre nationale de Saint-Nazaire, en décembre 1953.

Réponses aux questionnaires, communication de renseignements sur l'activité syndicale, structuration des sections d'entreprise, liaisons avec la Branche, salaires et primes, etc., tous ces importants problèmes furent tour à tour débattus et chacun tint à y apporter son expérience et les résultats de son secteur.

Le problème de la Convention nationale d'industrie retint longuement l'attention de la commission.

Les conclusions du rapport « Navale » furent adoptées et il est apparu souhaitable que ce rapport soit entre les mains de toutes les sections syndicales de chantier, qui devront en faire l'étude et la critique.

Il faut qu'après ce Congrès fédéral, au seul d'une nouvelle année syndicale, tous nos camarades soient pénétrés de l'idée-force qu'une Branche ne peut progresser que dans la mesure où tous les éléments qui la composent participent à sa vie d'une manière effective et soutenue.

Des efforts véritables resteront à accomplir dans ce sens et la Commission a constaté que les résultats seraient d'autant plus efficaces si toutes nos sections, sans exception, nous faisaient parvenir régulièrement leur compte rendu d'activité sans qu'il soit nécessaire, pour cela, de le rappeler.

Nous devons tous tendre à ces réalisations si nous voulons poursuivre et faire avancer notre Branche « Navale » au sein de notre fédération.

peser vers un changement radical des moyens de profit, vers de nouvelles structures économiques, pour de nouveaux rapports entre la « propriété » et le « travail ».

Il ne convient pas de se voiler la face devant les moyens à prendre ; il ne s'agit pas de créer des comités, de se satisfaire d'une consultation ou d'une participation à de quelconques réunions, plus que cela : au-delà d'une discussion sur la répartition des richesses produites, il convient d'en contrôler la production et le profit.

Car l'émancipation ouvrière ne signifie pas seulement une participation accrue des salariés au revenu national et, d'une manière générale, aux produits de la société ; également, et surtout, une participation à la responsabilité de la production, au pouvoir politique et économique, dans la nation et dans l'entreprise. Parce que, précisément, la démocratie est le régime qui permet la compétition pour le pouvoir, des syndicalistes ne sauraient se laisser arrêter par les aspects durs d'une révolution juste.

Car si nous voulons vraiment la justice, et pas seulement sociale, acceptons en toutes les exigences et préparons la voie à ceux qui nous succéderont. Nous le ferons en repoussant l'action opportuniste, qui consiste à demander des mesures partielles immédiates, à la longue contradictoires. Nous le ferons avec la révolte nécessaire devant tant d'infamies, cachées ou diluées, volontairement oubliées par tant de « bien-pensants ».

Nous le ferons en travaillant sans relâche à l'organisation d'un syndicalisme fort, en qui les masses ouvrières aient confiance.

CARPE OU LAPIN ?

(SUITE DE LA PAGE 1)

L'HEURE DU CHOIX.

Mais le gouvernement et l'action de M. Mendès-France posent de nombreuses questions aux travailleurs et à leurs syndicats, qui dénoncent depuis des années l'immobilisme et la médiocrité des hommes au pouvoir. Nous souhaitons d'autant moins le retour des équipages anciens que, depuis quatre mois, il y a bien quelque chose de changé : le bilan est positif à beaucoup d'égards, et cela est dû à l'énergie d'un homme qui a su attirer la sympathie par d'indéniables qualités personnelles.

Hélas ! octobre n'a rien eu d'exaltant et déjà l'on nous promet un beau poisson d'avril : solution au problème du mariage de la carpe et du lapin. Tout ceci a quelque chose d'inquiétant.

Nous n'accusons pas M. Mendès-France d'être à l'origine de tous ces mécomptes. Mais certains signes indiquent clairement que pour changer la condition des travailleurs dans la nation, il faudra vaincre des coalitions et des privilèges très puissants. Aussi, voulons-nous savoir sur qui le Président du Conseil entend s'appuyer pour que son gouvernement brise les coalitions d'intérêts auxquels ses prédécesseurs ont tous cédé.

Ces prédécesseurs préparent déjà leur retour. Nous n'y aiderons pas et il faut que les sapeurs qui, en coulisse, préparent un solide tandem Pinay-Bidault, sachent par avance que nous les combattons ; notre opposition à ces hommes qui ont fait si tristement leurs preuves n'aura rien de « constructive ». Depuis 1944, dix ans ont passé : les travailleurs attendent encore le gouvernement qui leur sera favorable.

Le Gérant : Jean LANNES.

Imprimé J. E. P.
7, rue Cadet, PARIS

MÉTALLURGISTES

Le Patronat est fort ;

C'est notre principal adversaire,

Pour le moment, la balance penche de son côté :

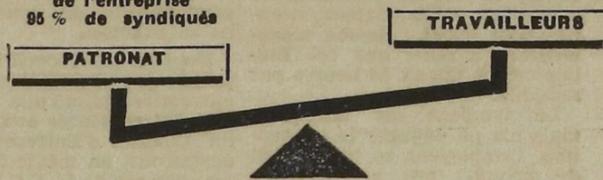
POUR EN SORTIR

Rétablissons l'équilibre

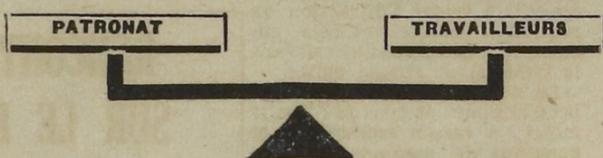
avec une arme redoutée des patrons :

Puissance financière
et équipement
Fortes cotisations
syndicales incluses
dans les frais généraux
de l'entreprise
85 % de syndiqués

Militants courageux
et dévoués
Trop peu de syndiqués
Syndicat actif mais
pas assez armés



Cotisations fortes
Caisse de grève
Caisse de chômage



FACE AU PATRONAT, LA CAISSE DE RESISTANCE

TE DONNERA :

La grève ne sera plus source de misère.

La grève ne pourra plus faute d'argent du côté des travailleurs.

MAIS, POUR CELA, IL FAUT :

- Adhérer à la C.F.T.C. ;
- Payer régulièrement sa cotisation.

MÉTALLOS !

- VOUS SEREZ MIEUX ARMÉS
- VOUS SEREZ PLUS FORTS
- VOUS SEREZ SOLIDAIRES DANS LA LUTTE

- EN CAS DE CHOMAGE : 80 fr. par jour, s'ajoutant aux indemnités payées par l'Etat ou les communes
- EN CAS DE GREVE : au bout d'un an de versement, après 3 jours de grève, 300 fr. par jour, y compris les dimanches et jours de fêtes ;
 - 50 fr. de majoration pour l'épouse ne travaillant pas ;
 - au bout de 12 jours de grève, paiement des 3 premiers jours ;

Des dispositions spéciales sont prévues au bout de six mois de versement, dans les cas de longue maladie, chômage, service militaire, lock-out, licenciements de délégués, etc...

**ouvriers, employés, techniciens,
agents de maîtrise et cadres,**

UNE CAISSE DE RÉSISTANCE...

Une organisation puissante

ADHÉREZ à la C.F.T.C.