

LE DELEGUE

du personnel

7^e ANNEE MENSUELRédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10^e)

Cent milliards d'impôts nouveaux vont être prélevés sur le peuple de France pour combler — momentanément — le gouffre des dépenses qu'entraîne la poursuite de la guerre en Algérie. Qui donc supportera ce nouveau fardeau ? D'abord et surtout les travailleurs et au moment même où les conditions de vie deviennent plus précaires par l'augmentation incessante des prix.

Il n'est pas douteux que les avantages obtenus dans la bataille revendicative des mois écoulés ont été en grande partie absorbés par l'enchérissement du coût de la vie et, à la veille des congés payés, les travailleurs s'interrogent sur l'utilisation des trois semaines qu'ils ont imposées par leur lutte...

Comme il n'est pas possible de mener de pair une politique de progrès social et la guerre d'Algérie, le gouvernement a déjà fait savoir que la classe ouvrière ne devait pas compter avoir satisfaction sur les revendications qui lui tiennent à cœur et pour lesquelles, entre autres choses, elle s'est massivement prononcée le 2 janvier dernier.

Il est même question de ressortir un certain nombre de slogans, usés jusqu'à la corde, tel que le cycle infernal des salaires et des prix, pour convaincre les salariés de modérer leurs demandes. Le patronat donne le « la » dans cette campagne, alors que les prix industriels de base viennent, eux, d'être augmentés.

L'action donc que la classe ouvrière mène avec vigueur contre la guerre en Algérie doit, de ce seul point de vue économique, être continuée, amplifiée, décuplée. Les manifestations dans les entreprises, jusque et y compris la grève, sont une des formes décisives pour changer le cours des choses.

Mais parallèlement, il est non moins nécessaire que l'action revendicative prenne une plus grande envergure pour que les travailleurs, une fois de plus, ne soient pas écrasés par une politique qui fait l'affaire non seulement des colonialistes mais de l'ensemble du patronat français.

A vous, camarades délégués du personnel, d'être à la pointe de ce combat. La confiance des travailleurs dont vous êtes investis, vous en donne le droit et vous en fait un devoir.

Avec le souci, toujours, de rassembler dans l'unité la plus étroite, toutes les victimes de l'exploitation capitaliste, avec la volonté d'entraîner l'unanimité des travailleurs de l'entreprise.

Marcel DUFRICHE.



ASSEZ DE SANG VERSÉ !

PAIX EN ALGÉRIE !

UNITÉ A LA 4 CV

Tout cela n'est pas venu seul et, si nous pouvons dire que le résultat du scrutin du 2 janvier 1956 a puissamment contribué au renforcement de l'unité d'action, il ne faut pas pour autant estomper tout le travail d'explication fait par les organisations C.G.T. dans les tracts d'ateliers notamment, et celui réalisé oralement par les militants et les syndiqués C.G.T. sur le lieu du travail avec leurs camarades.

PREMIERS CONTACTS

C'est plus particulièrement après le 2 janvier que les contacts individuels eurent lieu, que des échanges d'idées sur les revendications et sur les autres préoccupations communes à tous les travailleurs se firent plus nombreuses.

L'augmentation du coût de la vie qui s'accroît avec le froid de février multiplia les discussions, celles-ci avaient pour but de rechercher comment les travailleurs pouvaient garantir et améliorer le pouvoir d'achat de leurs salaires et pour cela de constituer une force unie et active pour lutter contre la direction qui, en même temps tentait sous différentes formes, d'accroître la surexploitation.

Il faut souligner que dans les départements 14 et 15, la direction agit en permanence pour accentuer la production et pour cela, profitant de la division, d'accroître les cadences rendues encore plus pénibles par le travail en équipe occasionnant le changement hebdomadaire des horaires, ce qui a pour conséquence, d'entraîner un développement des troubles et faiblesses consécutifs à l'insomnie et une augmentation importante du nombre des maladies nerveuses, de maux d'estomac, etc...

(Notons à ce sujet que la direction de la Régie, forte du mutisme des autres syndicats, s'est jusqu'à présent, refusée de communiquer les chiffres des accidentés, malades, etc...)

C'est les 6 et 9 mars que les premières entrevues eurent lieu entre des militants de notre organisation et de F.O. Celles-ci se déroulèrent en toute franchise et aboutirent à confirmer le commun désir de s'entendre et d'agir pour le bénéfice des travailleurs de la 4 CV.

ACCORD

SUR LES REVENDICATIONS

Dans un tract commun, les sections syndicales s'adressaient ainsi aux travailleurs :

« Convaincus de répondre au désir des travailleurs de la 4 CV.

de réaliser l'unité qui, seule, permet d'assurer le succès de la lutte pour l'amélioration de nos conditions d'existence dans la paix, une entrevue a eu lieu mardi 6 et vendredi 9 mars entre les militants des sections syndicales C.G.T. et F.O. des Dép. (U. 5 et V. 5). Ces entrevues se sont déroulées dans la plus grande franchise et le désir commun de s'entendre au bénéfice des travailleurs de la 4 CV.

« Nous nous sommes mis d'accord sur les revendications suivantes :

« 1° dans l'immédiat, application de l'augmentation de nos salaires de 4 % avec effet rétroactif au 1er janvier 1956 ;

« 2° versement d'une prime uniforme de 10.000 frs pour le mois de janvier et février qui, par suite des grands froids, ont entraîné des dépenses considérables pour les travailleurs ;

« 3° les 3/4 d'heure payés pour les repas ;

« 4° retour aux 40 heures sans diminution de salaires ;

« 5° augmentation de nos salaires réels en tenant compte du retard que nous avons sur le pouvoir d'achat de 1938 ;

« 6° retraite à 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes et abattement de 5 ans pour les travaux pénibles ;

« 7° respect des libertés syndicales et retour des 25 heures aux délégués suppléants ;

« 8° en cas de départ d'ouvriers pour une raison valable, remplacement de ceux-ci afin d'assurer le maintien des effectifs dans les ateliers et services ;

« 9° suppression de la pratique d'embauche avec contrat de trois mois, la période d'essai normale étant de deux semaines comme le stipule l'article 2 des Conventions collectives du 16 juillet 1954. »

Ce tract se terminait ainsi :

« Nous nous engageons à défendre ces revendications ensemble et à consulter les travailleurs de la 4 CV. chaque fois qu'il est nécessaire. Nous appelons les travailleurs à nous aider dans cette voie unitaire, gage du succès de demain comme en 1936. »

RENDRE PLUS ACCESSIBLE L'UNITÉ D'ACTION

Dans le texte de ce tract intitulé « UNIS POUR DÉFENDRE NOS INTÉRÊTS COMMUNS », les revendications mises en avant sont celles issues des discussions multiples dans les ateliers entre travailleurs, puis entre militants, tenant compte de l'avis des travailleurs.

— La première tient compte de l'accord valable pour l'ensemble de l'entreprise.

— La seconde correspond à la volonté des travailleurs de voir garantir le pouvoir d'achat de leurs salaires.

— La troisième souligne la volonté des travailleurs de ne pas être considérés comme des robots.

— La quatrième et la cinquième plus particulièrement, affirment à la fois les perspectives d'obtenir d'importants avantages que rendra plus accessibles l'unité d'action.

Enfin, la conclusion de ce tract commun confirme clairement le désir profond de tous d'œuvrer par un travail commun et permanent aux aspirations de l'ensemble des travailleurs.

C'est ainsi et sur ces bases que fut constitué, dans la première quinzaine de mars, un Comité d'Entente des militants C.G.T. et F.O.

De part et d'autre, nous avons pour objectif la défense des intérêts des travailleurs. Cela n'a pas été tout seul, sur certains points il a fallu parfois discuter une fois, deux fois, trois fois et plus, mais à chaque fois nous l'avons fait comme des militants d'une même classe, la classe ouvrière, animés d'un seul but : aboutir à ce que, face à la direction de la R.N.U.R., se présente un bloc uni, une force puissante mieux à même de battre l'ennemi de classe.

Le Comité d'Entente se réunit plusieurs fois, c'est ainsi qu'à la fin mai, il tenait sa 10^e réunion quand fut connue la coalition C.F.T.C.-F.O.-S.I.R. pour les élections au Comité d'Entreprise.

C'est au cours de celle-ci dans une atmosphère toujours fraternelle entre militants C.G.T. et F.O. que fut mis au point un programme commun de revendications qui comportait notamment l'augmentation des salaires, 30.000 francs de prime de vacances, 24 jours de congés payés pour tous les travailleurs, etc...

Dans le préambule de ce programme, le Comité déclare que :

« Les travailleurs qui se sont réjouis de la réalisation de l'unité entre les militants C.G.T. et F.O. de la 4 CV. pensent que la voie juste est l'organisation de la lutte commune contre la direction et non d'un bloc contre la C.G.T., qui est le syndicat le plus représentatif de l'usine ; un tel bloc ne peut servir qu'à diviser les forces ouvrières pour le plus grand profit de la direction. »

Il se terminait ainsi :

« C'est pourquoi le Comité d'Entente vous appelle à appuyer son action. Il réprime la collu-

sion avec le S.I.R., organisme de division de la classe ouvrière, bien connu pour ses attaques fascistes.

« Le Comité d'Entente de la 4 CV. invite les travailleurs à se prononcer dans les votes du 29 mai et 1er juin pour un Comité d'Entreprise au service des travailleurs, et à voter pour un programme positif.



« Camarades, vous savez qu'une victoire de la coalition F.O.-C.F.T.C.-S.I.R. ne peut profiter qu'à la direction capitaliste. »

Le préambule et la conclusion revêtent d'autant plus d'importance qu'il faut souligner que nos camarades F.O. désavouant ainsi publiquement la coalition, se trouvaient en désaccord sur ce point avec la direction de leur organisation qui ne manquait

Réduction des heures supplémentaires sans diminution des salaires

...
 pas d'insister avec force pour les faire revenir sur leurs positions.

COMPREHENSION FRATERNELLE

La compréhension fraternelle qui ne cessa de se manifester à l'égard des camarades F.O. en même temps que les travailleurs des départements 14 et 15 mani-



Avec juste raison, la C.G.T. vient d'engager une grande campagne pour le retour à la semaine de 40 heures sans diminution de salaires. Pendant longtemps, trop longtemps peut-être, les « 40 heures payées 48 » ont été considérées comme un slogan de propagande, c'est-à-dire quelque chose de réalisable, certes, mais dans un avenir assez lointain, et dans une autre ambiance politique (Front Populaire comme en 1936). Les trois semaines de congés payés (autre mot d'ordre longtemps de propagande) étant devenues une réalité, pourquoi la semaine de 40 heures ne le deviendrait-elle pas, elle aussi et rapidement? D'une part, le patronat claironne à tous les échos ses records de production et de bénéfices, dus à l'accentuation des cadences et à la modernisation ra-

tionnelle de ses entreprises, d'autre part, la classe ouvrière constate l'amenuisement progressif de son pouvoir d'achat malgré les heures supplémentaires et un effort quotidien accru; alors le moment est venu et bien choisi pour engager vigoureusement l'action pour les 40 heures sans diminution de salaire.

L'EXEMPLE DE LA SIDERURGIE DE SAINT-ETIENNE

Dans ce domaine, un résultat a déjà été obtenu aux Aciéries de St-Etienne (Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire).

Dans le plan de concentration de certaines usines sidérurgiques et mécaniques de la Loire, le patronat laissait à St-Etienne (1.300 travailleurs) la grosse sidérurgie (Fours Martin, etc.).

Dès l'année passée (janvier 1955), il faisait fonctionner 2 Martin avec sensiblement le même personnel que pour 1 Martin. Par une grève de 24 heures, décrétée pour le jour de la visite du trust Châtillon-Commentry, les travailleurs de l'Acierie obtenaient une augmentation de personnel, une élévation de leurs taux d'affutage, le blocage de la prime de fabrication à un indice supérieur à la production effective et des primes de marche à 2 fours. Ce fut la première brèche dans les salaires. Parallèlement les cadences s'accroissent, l'idée d'une diminution d'horaire se faisait jour et cheminait dans l'esprit des travailleurs.

Cette année, le 3 avril 1956, la Direction inaugurerait à l'Acierie un four Maerz et décidait une marche en continu. Se posait alors le problème de l'horaire; jusqu'à présent, l'Acierie travaillait 50 h. 2/3 (1 semaine à 56 heures et 2 à 48. Arrêt le dimanche à 14 heures jusqu'au lundi matin). Réunis en Assemblée générale à l'appel de la section syndicale C.G.T., les travailleurs adoptent, pour l'immédiat, un horaire à 48 heures, sans diminution de salaire.

SANS DIMINUTION DE SALAIRE !

La direction accepte l'horaire de 48 heures; quant à la question des salaires, tout en refusant le principe « sans diminution de salaire », elle accorde les choses suivantes :

1°) la prime de fabrication est bloquée à l'indice C (alors qu'habituellement, elle est à l'indice A) soit 10 francs de plus de l'heure pour le P3, etc...;

2°) Une prime pour marche en continu de :

- 15 frs horaire pour le P.3
- 14 frs horaire pour le P.2

- 13 frs horaire pour le P.1
- 12 frs horaire pour le O.S2
- 11 frs horaire pour le O.S1
- 10 frs horaire pour le M.1

Au total, pour prendre un exemple, un masseloteur classé O.S2 qui gagnait 24.462 francs pour 3 semaines dans l'ancien horaire gagne aujourd'hui pour le même laps de temps : 24.745 fr. 50 soit 283 fr. 30 de plus pour 8 heures de travail en moins.

Les choses toutefois ne s'arrêtent pas là; nos délégués (un par poste) ont fait comprendre aux compagnons que la solution n'était pas de faire même 48 heures (quoiqu'il y ait déjà un progrès sur 51 heures) mais 42 heures. Encouragés par ce premier succès, d'une part et d'autre part, fatigués par les cadences, lors d'une nouvelle assemblée générale, un mois après la première, les travailleurs de l'Acierie, en même temps qu'ils déclaraient la grève pour le 1^{er} mai que la direction voulait faire travailler sous prétexte de feu continu, demandaient « un horaire à 42 heures sans diminution de salaire ».

D'ores et déjà, nous avons la promesse de la direction « d'étudier une compensation pour diminution d'horaire, mais sans couvrir totalement les salaires actuels ». Nous verrons bien !

Ces résultats ont pu être obtenus en grande partie parce que la section syndicale fait un gros effort depuis deux ans dans cet atelier, le plus important de l'usine et la « vache à lait » de la Compagnie.

Sur 190 travailleurs, plus de 150 sont syndiqués à la C.G.T. Des assemblées générales ont lieu très souvent. Il y a au moins un délégué par poste, de façon que les travailleurs ne soient jamais sans organisation lorsqu'il y a des décisions rapides à prendre.

Et notre plus belle récompense, nous l'avons eue de la bouche même du directeur, nous disant lors d'une délégation de l'Acierie :

« Les gars de la Loire ne veulent rien faire; il n'y a pas moyen de les faire travailler », nous lui avons répondu :

« Les travailleurs de la Loire sont aussi laborieux que les autres, mais ils ont une tradition syndicale qui leur a appris à se battre et à faire respecter leurs droits. »

La semaine de 40 heures, sans diminution de salaire deviendra une réalité, comme les 3 semaines de congés, si tous les travailleurs se mettent à l'action.

Joseph GOUTTEBARGE,
 Secrétaire

de la Section Syndicale C.G.T.
 C.A.F.L. St-Etienne (Loire)

de centrale syndicale qui pratique une politique d'unité des forces de la classe ouvrière.

Ce travail constructif déployé pour le renforcement de l'unité d'action des travailleurs n'a pas été mené en un seul jour. Il est le fruit de discussions nombreuses et multiples faites entre syndiqués C.G.T. et syndiqués F.O. sur le lieu du travail et entre militants de ces deux organisations travaillant dans les deux départements 14 et 15 de la 4 CV. Il est le résultat de l'activité unitaire des organisations syndicales C.G.T. dans ces deux départements rendue plus efficace par la décentralisation et par la constitution de véritables sections syndicales par département, par leur renforcement; par le travail toujours plus collectif de ses militants amenés à être toujours plus près des travailleurs et de mieux connaître ainsi leurs aspirations.

En votant à plus de 75 % pour la liste C.G.T., répondant à l'appel commun des militants des organisations C.G.T. et F.O., les travailleurs de ces deux départements ont confirmé leur volonté de voir se renforcer l'unité d'action et aboutir à la reconstitution de l'unité syndicale.

Correspondant à cette volonté, les militants C.G.T. continueront avec persévérance leur activité dans ce sens. La participation de tous les délégués du personnel C.G.T. ne pourra que faire avancer plus rapidement l'unité d'action si indispensable pour l'obtention des revendications communes et pour la paix.

Maurice CHOBEAUX
 délégué du personnel
 du département 14
 de la Régie Renault.

étaient avec toujours plus de force leur opposition à cette coalition, fut également un élément important qui contribua à la publication de ce programme commun.

Les ouvriers de la 4 CV. ont compris l'appel du Comité d'Entente, et manifesté leur approbation pour son travail unitaire, en augmentant le pourcentage de 26 % de la liste C.G.T., la gran-

QUESTIONS et Réponses

La loi du 27 mars sur les trois semaines de congés payés constitue une grande victoire ouvrière. La lutte se poursuit actuellement pour que tous les suppléments légaux et avantages supplémentaires entièrement acquis soient maintenus. D'autre part, le coût de la vie a encore augmenté et les vacances ne seront un véritable repos pour les travailleurs que s'ils ont les moyens de vivre et de se distraire sans se priver encore davantage.

De tous côtés, des actions se préparent dans les entreprises pour l'obtention de primes de vacances. Nos délégués s'y consacrent un peu partout.

Nous publions ci-après la réponse à quelques-unes des questions que pose l'application de la nouvelle loi. Pour toutes précisions supplémentaires, nous recommandons aux délégués du personnel d'acheter le numéro spécial double 130 et 131 (avril 1956) de « SERVIR LA FRANCE », la revue juridique de la C.G.T. éditée par « LA VIE OUVRIÈRE ». Ce numéro contient une étude de 40 pages sur la nouvelle loi et tous les textes officiels. — Prix 100 frs — C.C. Postal Paris 4780-27 — « La Vie Ouvrière ».

Q. — Comment calcule-t-on maintenant la durée du congé principal ?

R. — Elle se calcule à raison d'un jour et demi par mois de travail accompli dans l'année de référence. Si le résultat n'est pas un nombre entier, on l'arrondit à l'unité supérieure.

Il suffit de 48 semaines de travail pour avoir droit aux 18 jours ouvrables.

Q. — La nouvelle loi a-t-elle changé les dates de la période de travail (« année de référence ») ?

R. — Non. La période de référence est restée inchangée (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Le travail accompli après le 31 mai ne compte que pour les congés de l'année suivante.

Pour les professions où il y a des caisses de congé payé, du 1^{er} avril au 31 mars.

Q. — La période de prise des congés est-elle changée ?

R. — Oui, elle va du 1^{er} mai au 31 octobre (au lieu du 1^{er} juin au 31 octobre précédemment).

Q. — Comment est fixée la date des vacances ?

R. — La période des congés est fixée par la convention collective. A défaut de convention collective, elle est fixée par l'employeur se référant aux usages et après avoir pris l'avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas, être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Lorsque l'employeur ne ferme pas complètement son établissement pendant les vacances, un ordre des départs doit être établi.

La loi stipule que :

1. — cet ordre des départs est fixé par les conventions

collectives ou, à défaut, par les usages habituellement pratiqués dans l'entreprise ;

2. — S'il n'existe pas d'usage ou de convention, le patron fixe lui-même la date et l'ordre des départs après avoir pris l'avis des délégués du personnel, s'il en existe et compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Enfin, l'ordre des départs doit être communiqué à chaque ayant droit 15 jours au moins avant son départ et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins. Mais certaines conventions ont prévu un délai plus long.

Q. — Le patron peut-il fractionner les congés contre le gré des ouvriers ?

R. — Non, il ne le peut pas. La loi stipule que :

1. — le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables ne peut jamais être fractionné.

2. — l'employeur ne peut pas imposer un fractionnement individuel contre le gré du salarié intéressé.

3. — en cas de fermeture de l'établissement, l'employeur ne peut pas imposer le fractionnement des congés de l'ensemble du personnel, sans l'accord préalable (« avis conforme ») des délégués du personnel, ou s'il n'y en a pas, sans « l'agrément des salariés ».

Q. — Les congés supplémentaires sont-ils supprimés ?

R. — Non. Voici les avantages qui subsistent de toutes façons :

1. — *ancienneté* : Le salarié a droit à deux jours ouvrables supplémentaires, après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, quatre jours après 25 ans, six jours après 30 ans ;

2. — *Femmes* : Un supplément de deux jours par enfant à charge est accordé aux femmes âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours (ou d'un jour si le congé principal n'excède pas six jours) ;

3. — *Jeunes* : Les jeunes conservent leur droit à deux jours ouvrables pour chaque mois de travail accompli avant leur 18^e anniversaire. Un supplément non payé est également permis.

4. — *Ancienne loi* : Dans tous les cas, l'ancienne loi (congé principal plus suppléments) est plus avantageuse que la nouvelle, elle s'applique seule, à la place de la loi actuelle.

Q. — Comment est calculé le paiement du congé ?

R. — Le salarié a le libre choix entre :

— une indemnité égale à un seizième (1/16^e) du salaire total perçu entre le 1^{er} juin et le 31 mai, quelle que soit la durée de son congé (au lieu de 1/24^e précédemment).

— et une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la durée de son congé.

Le salaire de base comprend les majorations pour heures supplémentaires et toutes les primes ayant un caractère de salaire. La loi ne dit pas que l'indemnité journalière de congé est égale à un sixième de la paye hebdomadaire. La loi permet qu'elle soit parfois supérieure à 1/6^e, notamment lorsqu'on travaille cinq jours par semaine et que l'on choisit la méthode du salaire qui serait gagné en travaillant pendant les vacances (voir paragraphe 44 de « Servir » numéros 130 et 131).



LES JOURNAUX D'ENTREPRISE

Le délégué du personnel, sa section syndicale ne peuvent pas grand'chose s'ils n'ont pas pour les appuyer tous les travailleurs. Traduire, même en termes maladroits, une idée commune à l'ensemble des travailleurs intéressés, formuler leur volonté de lutte pour obtenir satisfaction, voilà ce vers quoi doivent tendre les délégués du personnel voilà ce qui doit préoccuper les sections syndicales qui désirent réellement organiser la lutte des travailleurs et les mener au succès.

*Pourquoi en faire
Comment en faire*

Il faut que tous les travailleurs soient convaincus de l'importance et de l'utilité de la revendication déposée, qu'ils soient capables d'agir ensemble si c'est nécessaire pour obliger le patron à céder.

Nous savons qu'un gros travail d'information et de propagande pour clarifier les idées, pour entraîner les travailleurs à l'action est toujours indispensable : chaque délégué, chaque militant de la section syndicale ou du syndicat doit nécessairement consacrer à ce travail une partie importante de son temps.

Les discussions individuelles avec les travailleurs, les prises de parole à la porte, aux vestiaires, à la cantine, etc..., les réunions du personnel, de syndiqués sont les meilleures occasions de s'adresser aux travailleurs. Mais il y a un moyen essentiel et très efficace qui est

encore trop négligé : la presse syndicale d'entreprise.

LE ROLE CAPITAL DU JOURNAL D'ENTREPRISE

Par presse syndicale d'entreprise, il faut entendre, bien sûr, les tracts qui traitent un sujet bien déterminé qui répondent à une exigence très particulière du moment et dont la portée reste cependant limitée et épisodique, et aussi le journal d'entreprise.

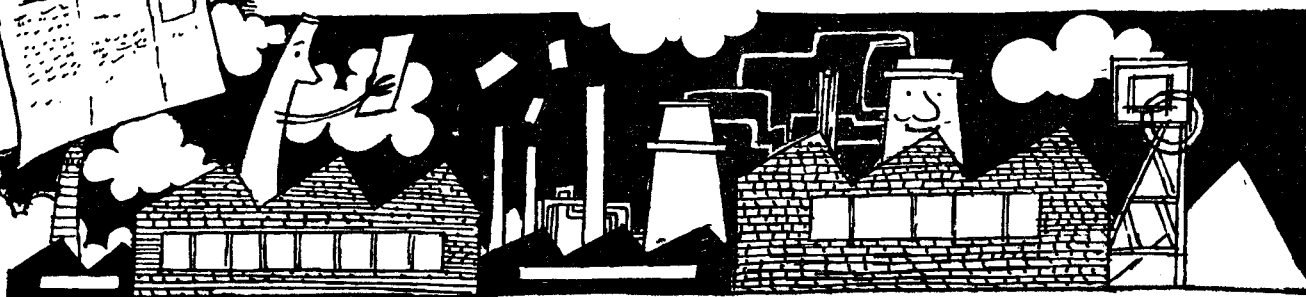
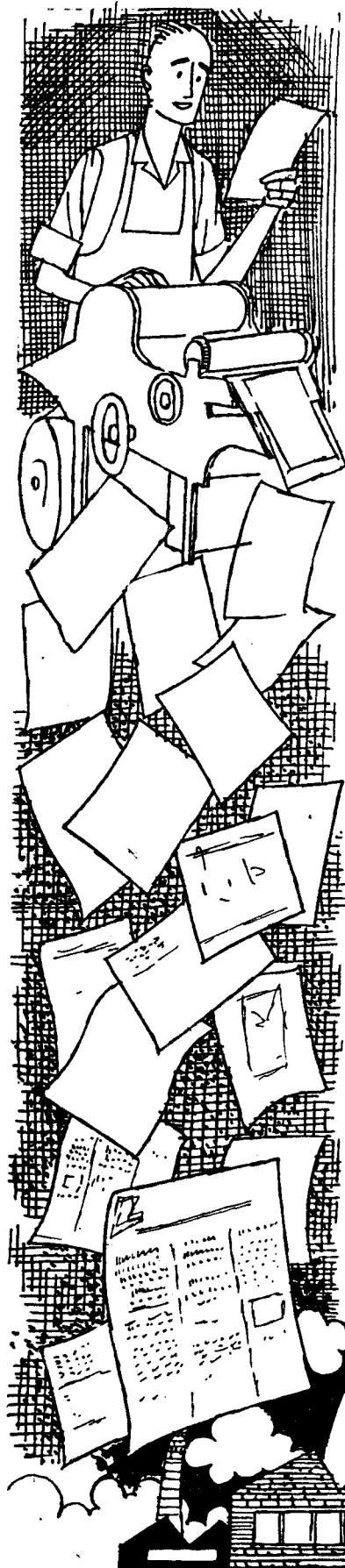
Le journal d'entreprise a beaucoup d'avantages : il éclaire les travailleurs régulièrement, chaque quinzaine ou chaque mois sur l'ensemble des problèmes posés dans l'entreprise et auxquels, avec l'aide de leurs délégués, les travailleurs ont à faire face quotidiennement.

Ce journal d'entreprise peut se comparer, dans une certaine mesure, à une réunion d'information avec l'avantage supplémentaire de laisser aux travailleurs quelque chose d'écrit qu'ils pourront lire chez eux, qu'ils pourront méditer et qu'ils finiront quelquefois par demander aux responsables du syndicat ou à leurs délégués.

La forme écrite permet de mieux fixer les choses dans la mémoire.

Composé d'articles courts, vivants, variés, se faisant l'écho de tous les événements, *petits ou grands*, de l'entreprise, donnant la réponse du syndicat, le journal d'entreprise est le contact des délégués, du syndicat avec tous les travailleurs : personne ne le refusera.

Pour les délégués, c'est la meilleure arme dont ils posent pour combattre



les efforts, qu'il faut qualifier de gigantesques, déployés plus que jamais par la bourgeoisie pour tenter de gêner la naissance et le développement, dans l'esprit des travailleurs, des idées conformes à leur intérêt de classe exploitée.

**

Le journal d'entreprise est indispensable aux délégués, comme le démontrent de nombreux exemples que l'on peut tirer de la presse syndicale. Pour préparer les élections de délégués, le journal d'entreprise peut rappeler les luttes déjà menées pour faire aboutir les revendications, présenter les candidats, énumérer le programme particulier que défendront les délégués face à la direction.

Après les élections, un certain nombre de journaux d'entreprises en tirent les enseignements. Les multiples victoires remportées par la C.G.T. actuellement sont autant d'occasions d'annoncer la bonne nouvelle aux travailleurs qui ont fait confiance à leur syndicat et de les appeler à s'unir toujours plus pour tirer toutes les conséquences de leur vote.

Mais c'est surtout pour rendre compte des entrevues des délégués avec la direction que le journal d'entreprise peut être d'une utilité particulière. En effet, il ne suffit pas de déposer des revendications, de défendre les travailleurs face au patronat, les travailleurs doivent constamment être tenus au courant de l'activité de leurs délégués, qu'ils les suivent pas à pas, en quelque sorte.

Il ne devrait pas y avoir de réunion sans compte rendu : voilà donc le seul moyen de rendre vraiment efficace le travail des délégués. De même que lorsque c'est possible, un journal par atelier est la meilleure formule, sans jamais omettre de défendre particulièrement les revendications des femmes, des jeunes et là où il y en a, des travailleurs algériens, des immigrés.

Tout le monde trouvera sa rubrique : chacun prendra conscience et soutiendra l'action revendicative auprès de la direction.

L'appel à lutter pour de meilleures conditions de travail, pour de meilleures conditions d'hygiène et de sécurité ne peut se détacher de la dénonciation de toutes les mesquineries de la direction, de certaines manœuvres qui peuvent paraître minimes mais dont chaque travailleur comprend le sens.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE
23 Rue des Berges - PARIS - XI^e

le coup de fil

Vous êtes à même de voir dans vos ateliers **QUI NE VA PAS**, comme le signale certains de nos délégués. Cette brochure remise à chacun d'entre vous, depuis la création de la commission des suggestions, petite phrase d'ailleurs reprise dans le journal d'entreprise, crée par notre direction.

Toutes ces choses qui "ne vont pas", signalées aux militants cégétistes, ou mieux encore devenez militants cégétistes car, soyez-en persuadés, plus nous serons et moins il y aura de choses qui "n'iront pas".

Le meilleur gage de l'amélioration des conditions de vie de la classe ouvrière, c'est le renforcement de la C.G.T.

"LE TRAIT D'UNION" - février 1956
P.R.L.E. - métaux d'IVRY

UNION ET ACTION
SYNDICAT DES CHEMINOTS DE PARIS-EST
PASSAGE DELANGS - 5, RUE D'ALSACE - PARIS (X^e)

SECTION SYNDICALE DU DEPOT DE PARIS-LA VILLETTE
LETTRE JOURNAL - GRANDE REECS -

Le journal que nous vous présentons est celui de la Section Syndicale C.G.T. de votre dépôt. C'est votre journal à vous, adhérents de notre grande organisation syndicale.

Le 20 mars dernier, messieurs les ingénieurs et ouvriers... avaient convoqué quelques-uns de leurs collègues... Ces heureux élus reçurent de nos ingénieurs un diplôme les remerciant de leurs 25 ans de bons et loyaux services....

ET CE N'EST PAS TOUT

La corne d'abondance ouverte leur donne, EN PLUS une prime de 500 Frs....

500 Frs pour 25 ans
20 Frs par an
1,66 frs par mois

A cette époque de cadeaux de Pâques, le poisson d'avril a eu priorité!

"LE REVEIL DES TRANSPORTS"
avril 1956 - T.M.L. Soes Publ.

LES JEUNES

Le projet de loi sur le statut des fonctionnaires prévoit une augmentation de 5% de la prime de fin de carrière. Pour arriver à ce résultat, il faut augmenter sans A.J. Schalon Général qu'il nous en soit rendu compte.

Ce n'est pas le cas actuellement. Votre appel, arrivez à la réalisation de nos revendications.

LETTRE

ORDRE

GARANTIES DE SECURITE

C'est du moins ce que proclame la "continentale". Et on se de coller aux murs des ateliers les plus gluants de graisse et de

Pour se laver les mains, il faut dans des boîtes de conserves et de produits réduites, on ne les lave même pas. Les vestiaires sont infectes....

Pour plus de lumière, d'ordre et de grandes garanties de sécurité, le

- Une ration de savon comme chiffons,
- le dégraissage des pièces
- un système de sécurité et peinture.
- une infirmerie moins rud-

XIGEN

F.S.M.

CGT

IN VINO VERITAS

LES AGRES

FAUCON

LES CHASSEUR DE PRECISION

MARS 56

NOS CONDITIONS

FEMMES de la

CREDIT DU POUL

AVRIL 1956

Ce n'est pas avec de grands articles fleuves que l'on fait un journal d'entreprise. Le gage de la réussite, c'est qu'il reflète le plus fidèlement possible l'état d'esprit des travailleurs, leur volonté de lutter et de vaincre.

Il est difficile de donner toutes les caractéristiques d'un bon journal d'entreprise. Au fond, selon les conditions, chaque usine, chaque bureau doit pouvoir trouver le type de journal qui lui convient, en tenant compte, avant tout, des réactions du personnel dans son ensemble.

Il y a pourtant un certain nombre de petites choses à savoir, des ficelles du métier. (De toutes façons, le « Délégué » reste à votre disposition pour vous aider.)

Tout d'abord, il faut réaliser le journal d'entreprise collectivement. Son contenu doit faire l'objet de discussions à la direction du syndicat. Il doit être actuel, partir des événements essentiels mais adaptés à la vie de l'entreprise.

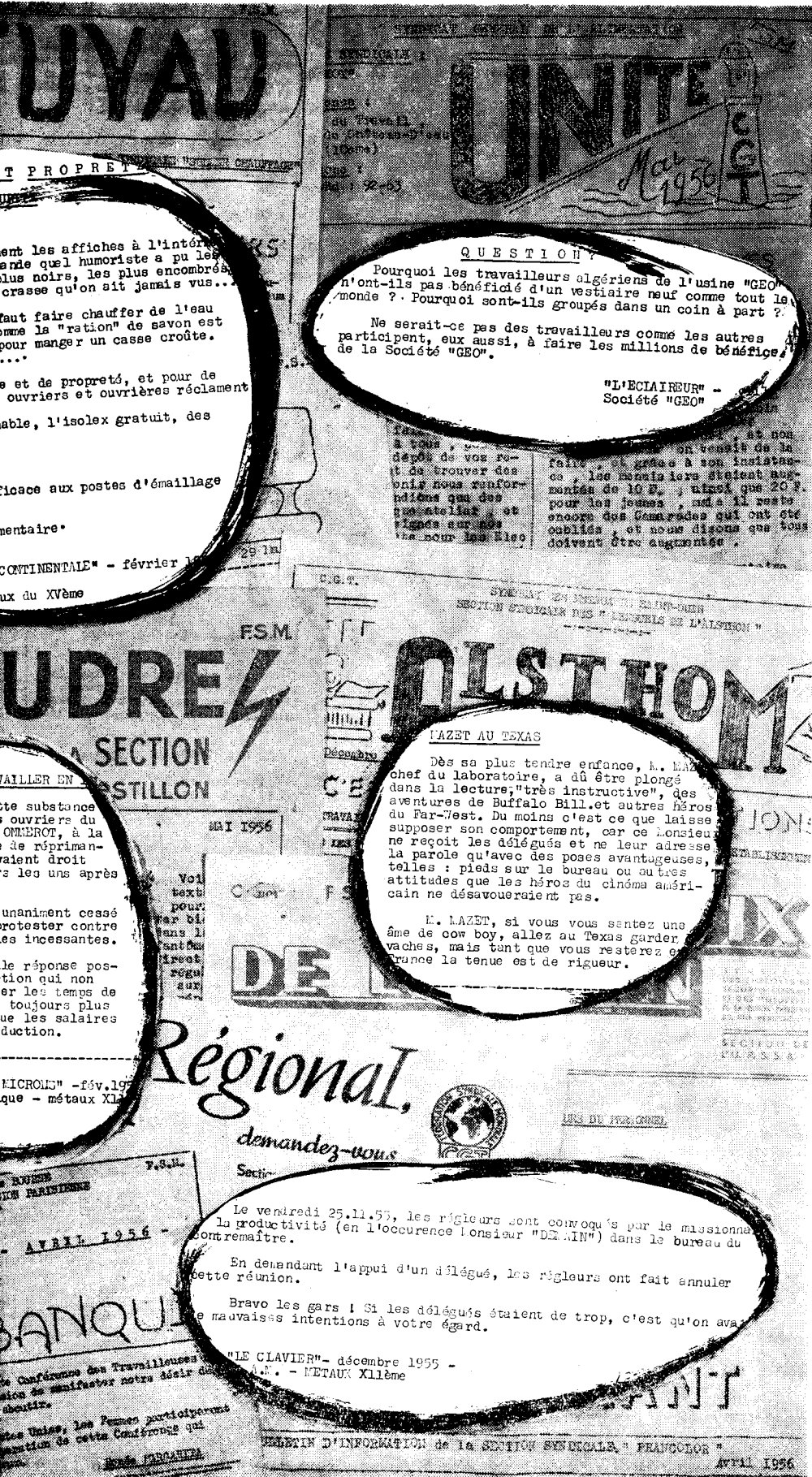
Son contenu doit être réalisé collectivement et non pas par un seul camarade sous le prétexte qu'il « se défend mieux pour écrire ». Il doit également être simple, sans vulgarité. S'il est amené à prendre position contre tel ou tel écrit d'une autre organisation, écrit qui déforme la vérité, la réponse doit toujours être faite de façon à ce que cela ne nuise pas à l'unité d'action des travailleurs.

La présentation du journal revêt aussi une très grande importance. Un journal bien présenté, et par conséquent bien lu, possède un titre dessiné, se rapportant de préférence à l'usine ou à la corporation.

Il est indispensable qu'en dessous du titre figurent le nom de la section syndicale, la localité et, aussi, la date de la publication.

Chaque article doit avoir un titre accrocheur afin d'inciter à la lecture. Certains titres d'articles peuvent être faits à la main ou au normographe.

Dans de nombreuses usines, on trouve des camarades qui possèdent un bon coup de crayon et qui ne manquent pas d'humour. Les dessins permettent une meilleure présentation, et pas seulement ceux qui sont destinés à faire rire ou à mordre, mais également ceux qui correspondent au contenu d'un article.



QUESTION
Pourquoi les travailleurs algériens de l'usine "GEO" n'ont-ils pas bénéficié d'un vestiaire neuf comme tout le monde ? Pourquoi sont-ils groupés dans un coin à part ?
Ne serait-ce pas des travailleurs comme les autres participant, eux aussi, à faire les millions de bénéfices de la Société "GEO".
"L'ECCLAIREUR" - Société "GEO"

LAZET AU TEXAS
Dès sa plus tendre enfance, K. LAZET, chef du laboratoire, a dû être plongé dans la lecture; "très instructive", des aventures de Buffalo Bill et autres héros du Far-West. Du moins c'est ce que laisse supposer son comportement, car ce monsieur ne reçoit les délégués et ne leur adresse la parole qu'avec des poses avantageuses, telles : pieds sur le bureau ou autres attitudes que les héros du cinéma américain ne désavoueraient pas.
K. LAZET, si vous vous sentez une âme de cow boy, allez au Texas garder des vaches, mais tant que vous resterez en France la tenue est de rigueur.

Régional
demandez-vous
Le vendredi 25.11.55, les rigoureux sont convoqués par la mission de la productivité (en l'occurrence Monsieur "DEMAIN") dans le bureau du contremaître.
En demandant l'appui d'un délégué, les rigoureux ont fait annuler cette réunion.
Bravo les gars ! Si les délégués étaient de trop, c'est qu'on avait de mauvaises intentions à votre égard.
"LE CLAVIER" - décembre 1955 - M. - METAUX XIIème

DES MOYENS DE TIRAGE

● LA PIERRE HUMIDE A REPRODUIRE

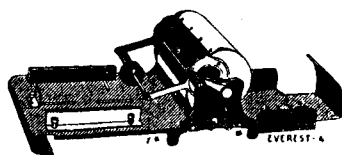
— économique, bon marché permet une polycopie de qualité en couleurs, jusqu'à 100 exemplaires. — Appareil complet comprenant une spatule, une éponge, un lisseur 2.000 fr.

ACCESSOIRES :

Ruban hectographique violet	480 fr.
Carbone hectographique (12 feuilles)	380 fr.
Encre : violette, bleue, jaune, bistre, noire, verte	135 fr.
Encre, vermillon	180 fr.
Recharge pierre humide	790 fr.
Spatule acier	105 fr.
Frottoir feutre	100 fr.
Eponge	45 fr.
Papier spécial — le 1.000	1.200 fr.

● DUPLICATEUR « EVEREST »

DUPLICATEURS « EVEREST »



Modèle n° 2 : encrage semi-automatique, présentation des feuilles à la main ; rendement horaire 1.000 à 1.200. — Format de l'appareil : 83 x 37 x 23.

Prix 16.500 fr.

Modèle n° 4 : mêmes caractéristiques avec en supplément prise automatique du papier et un rendement horaire de 3.000 23.500 fr.

Modèle n° 5 : mêmes caractéristiques que le n° 4, avec en supplément système de réglage du texte à imprimer 25.500 fr.

Modèle n° 7 : Duplicateur portatif, mêmes caractéristiques que n° 5, format de l'appareil : 210 x 333 x 345 mm. 30.500 fr.

Modèle n° 9 : Appareil permettant tirage en plusieurs couleurs 34.000 fr.

— Ces prix s'entendent avec les accessoires suivants fournis avec l'appareil : 24 stencils spéciaux — 1 kilo d'encre

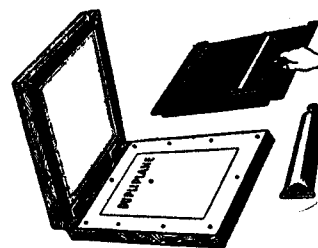
— 1 plaque et 1 pointe pour texte manuscrit.
— une molette écriture (non adaptable) .. 260 fr.

Modèle 6-12 51.500 fr.

— PRIX DES ACCESSOIRES COMMANDES EN SUS :

— une boîte de 24 stencils spéciaux	900 fr.
— un bidon d'encre de 1 kg.	900 fr.
— un flacon de correcteur	105 fr.
— une plaque rhodoïd	270 fr.
— monture	225 fr.
— une pointe simple (adaptable sur monture)	35 fr.
— une pointe double (adaptable sur monture)	35 fr.

● UN DUPLICATEUR A PLAT



Le « Dupliplane » permet les mêmes travaux de polycopie que le plus perfectionné des duplicateurs rotatifs. L'extrême simplicité de son fonctionnement et l'absence de tout mécanisme en font l'appareil pouvant être mis entre toutes les mains et à la portée de toutes les organisations. Il ne demande aucune mise au courant et aucun entretien ou révision périodiques.

Ce petit appareil peu encombrant permet de tirer rapidement des tracts, journaux, circulaires, convocations, etc..., etc..., jusqu'à 1.000 exemplaires.

L'impression des copies se fait dans un châssis mobile au moyen d'un rouleau. Le stencil ne subissant aucune tension, les copies sortent impeccables, quel qu'en soit le nombre.

— **AUCUN MECANISME = Aucune panne.**

— **AUCUN ENTRETIEN = Frais minimes.**

Prix de l'appareil comprenant : châssis, plaque d'encrage et rouleau 5.000 fr.

— ACCESSOIRES —

24 Stencils	900 fr.
Tube encre noire	300 fr.
Flacon vernis correcteur	100 fr.
— Pour écriture et dessins à la main :	
Lime 23 x 15 cm et Poinçon	500 fr.

CES APPAREILS SONT EN VENTE AU

Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

142, boulevard Diderot, PARIS (12^e) — DORian 45-10 — C.C.P. 4629-39