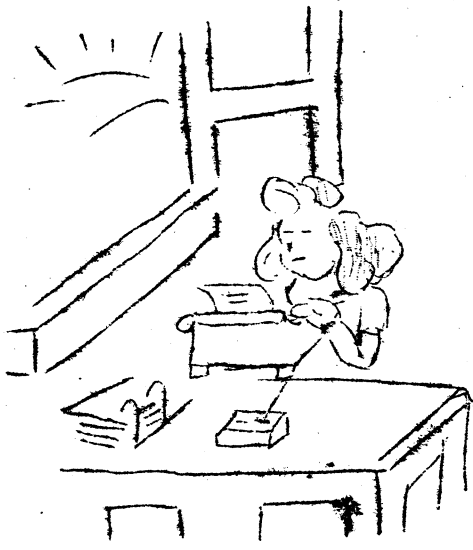


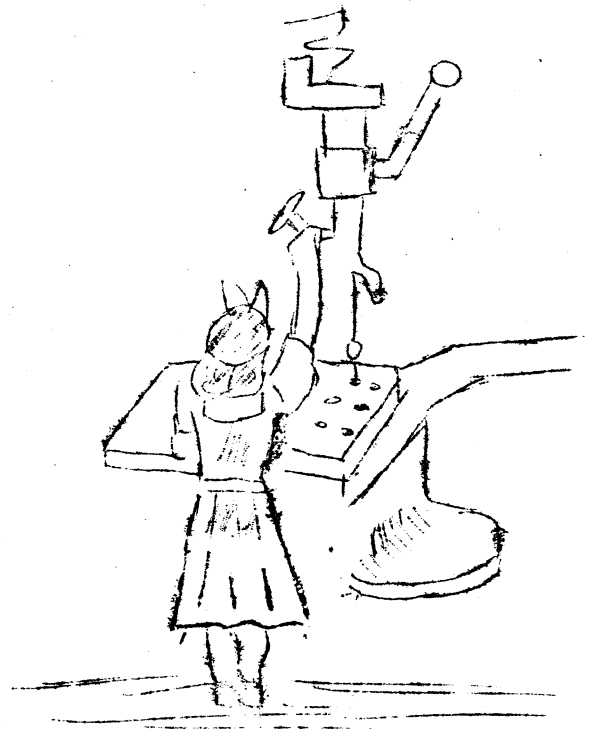
CGT

FSM



BULLETIN
DES
FEMMES

N° 1 - JUILLET 1940



S O M M A I R E

- POURQUOI CE BULLETIN	Page 1
- LES DELEGUEES SUPPLEANTES AU CONGRES CONFEDERAL	" 2
- QUI SERONT LES DELEGUEES TITULAIRES ET SUPPLEANTES	" 4
- LA CONFERENCE DES FEMMES DU 16 OCTOBRE	" 5
- FAIRE RESPECTER L'EGALITE DES SALAIRES	" 6
- S'UNIR POUR LA PAIX	" 9
- POURQUOI CONSTITUER DES SECTIONS DE FEMMES	" 10
- TRAVAILLEUSES, CONNAISSEZ VOS DROITS	" 12
- ETUDE SUR LES CRECHES	" 16
- CE QU'APPORTE LA SECURITE SOCIALE, A LA FEMME	" 18

o
o)o

P O U R Q U O I

C E

B U L L E T I N

CE BULLETIN DES FEMMES A POUR BUT D'AIDER TOUS LES MILITANTS, HOMMES ET FEMMES, A POPULARISER NOTRE PROGRAMME REVENDICATIF POUR RASSEMBLER ET ORGANISER TOUTES LES FEMMES TRAVAILLEUSES DANS LEURS SYNDICATS.

NOUS VOULONS RASSEMBLER DANS CE BULLETIN QUE NOUS FERONS PARAITRE MENSUELLEMENT, TOUTE LA DOCUMENTATION POUVANT PERMETTRE AUX MILITANTS DE DONNER AUX FEMMES TRAVAILLEUSES LES RENSEIGNEMENTS DONT ELLES ONT BESOIN.

OUTRE "LE PEUPLE", LES JOURNAUX SYNDICAUX ET LES REVUES, DANS LESQUELS PARAIT UNE RUBRIQUE OU DES ARTICLES CONCERNANT LES REVENDICATIONS, LES CONDITIONS D'EXISTENCE DES FEMMES, NOUS PENSONS QUE CE BULLETIN RASSEMBLANT LES DOCUMENTS QUI NOUS SONT LE PLUS SOUVENT DEMANDES, POURRA UTILEMENT SERVIR LES MILITANTS.

JUSQU'EN OCTOBRE, CE BULLETIN SERA PARTICULIEREMENT ORIENTE POUR LA PREPARATION DU CONGRES ET DE LA CONFERENCE DES FEMMES;

AYANT BESOIN DE LA COLLABORATION DE TOUS, NOUS VOUS DEMANDONS DE NOUS INDIQUER CE QUE VOUS AVEZ BESOIN D'Y TROUVER.

LA REDACTION.

L E S

D É L É G U É E S S U P P L É A N T E S

A U C O N G R E S C O N F É D É R A L

La Commission Administrative de la C.G.T. a décidé d'élargir la représentation au Congrès, de 800 membres suppléants - femmes et jeunes - élus par les travailleurs dans chaque entreprise.

Nous avons remarqué que très peu de femmes étaient déléguées dans les Congrès fédéraux, et moins encore, dans les Congrès confédéraux.

De plus en plus, les femmes occupent des postes responsables dans le mouvement syndical, mais nous rencontrons cependant plus de femmes capables de tenir ces emplois, qu'il n'y en a effectivement en place ;

1°/ parce qu'elles n'osent pas s'imposer, conservant encore un complexe d'infériorité en face des camarades qui suivent depuis plus longtemps le mouvement syndical -

2°/ parce que, prises par des travaux de ménagères et de mères de famille, elles n'arrivent pas à se dégager de ces obligations qui les empêchent de suivre les réunions de la même façon que les hommes qui ont moins de tâches -

3°/ parce que, certains camarades, non débarrassés des préjugés et des habitudes entretenus par la bourgeoisie réactionnaire, considèrent encore la femme comme un être inférieur à qui sont réservés les travaux ménagers.

Pour eux, le salaire de la femme ne constitue qu'un appoint dans le budget familial et pour cela, ils ne l'aident pas à défendre ses droits de travailleuse, à s'organiser et à militer.

.../...

Toute la littérature bourgeoise, réactionnaire et fasciste, essaie hypocritement de prouver que la femme, être faible et délicat, est née pour borner ses occupations aux intérêts de la famille, de la cuisine, de l'église.

C'est encore en tenant compte de ces enseignements que l'on n'apprend pas de métier aux filles, disant qu'elles n'ont pas besoin d'avoir une profession, qu'elles en sauront toujours assez pour soigner mari et enfants.

Tous ces gens bien pensants détournent ainsi les filles des écoles d'apprentissage et les dirigent vers les écoles d'enseignement ménager.

Toutes ces habitudes, entretenues par le capitalisme qui veut conserver le plus longtemps possible ses privilèges, font que la femme reste l'être le plus opprimé parmi les opprimés, et doit lutter doublement pour sortir de son esclavage.

Il faut l'aider à sortir de ses habitudes, à briser ses chaînes, à prendre conscience de sa valeur, l'instruire de ses droits, de son égalité d'être humain, et des moyens de se défendre.

Les déléguées titulaires et suppléantes, toutes nouvelles dans la lutte revendicative, emporteront un enseignement profond du Congrès confédéral où elles seront envoyées par leurs camarades de travail.

H A T E Z - V O U S

L'Exposition Internationale des femmes remporte un très grand succès.

Elle est le reflet de l'exploitation des femmes des pays capitalistes et, d'autre part, du bien-être et de la liberté que leur apporte la démocratie.

Vu son succès, l'Exposition est prolongée, mais fermera ses portes le 18 Juillet.

Hâtez-vous de la visiter et de vendre vos billets de participation ; le tirage aura lieu le 20 Juillet.

QUI SERONT LES DÉLÉGUÉES

TITULAIRES ET SUPPLÉANTES

Les délégués titulaires seront choisis parmi les meilleurs militants, hommes et femmes, parmi ceux qui ont le mieux réalisé pour l'intérêt des travailleurs des syndicats qu'ils représentent, mais les femmes doivent veiller à ne pas être écartées, parce que femmes.

Les titulaires ont droit de vote, elles sont mandatées pour intervenir au nom de tous les camarades hommes et femmes qui les ont élues.

Les déléguées suppléantes devront être choisies parmi les camarades les plus actives ayant le plus la confiance des travailleurs en général et particulièrement des femmes.

Les suppléantes assisteront à toutes les séances du Congrès, donneront leur avis aux délégués titulaires sur les positions qu'ils seront appelés à prendre au nom des syndicats qu'ils représenteront.

Pendant le Congrès, elles assisteront aux travaux des Commissions, comme tous les délégués.

Comme les femmes du Textile, de la Métallurgie, l'ont fait lors de leur Congrès, des collectes, souscriptions, fêtes, seront organisées pour payer les frais de délégation, et la solidarité sera organisée pour faire garder et soigner les enfants de la camarade qui aura été désignée pour venir au Congrès.

LA CONFÉRENCE

DES FEMMES

DU 16 OCTOBRE

Le Bureau confédéral a donné son accord pour organiser une Conférence de femmes travailleuses, le 16 Octobre, c'est-à-dire au lendemain du Congrès confédéral qui terminera ses travaux le 15 Octobre.

Toutes les déléguées titulaires et suppléantes ayant suivi les travaux du Congrès, ainsi que tous les responsables syndicaux voulant participer à cette Conférence, devront apporter leurs avis et suggestions pour mettre en application les Résolutions du Congrès dans la partie concernant l'activité des femmes.

Les déléguées suppléantes n'ayant pas été autorisées, parce que suppléantes, à intervenir au Congrès, deviennent des déléguées titulaires pour la Conférence.

Chacune apportera des suggestions pour réaliser plus rapidement l'égalité réelle, économique et sociale de la femme avec l'homme, en tant qu'être humain, et pour hâter la libération de la classe ouvrière par l'émancipation des femmes.

FAIRE RESPECTER

L'EGALITE

DES SALAIRES

La grande victoire remportée sur le patronat par la disparition de l'inégalité des salaires entre les sexes, réalisée grâce à la présence au Ministère du Travail, de Antoinette CROIZAT, a été difficilement acceptée dans le camp réactionnaire.

La résistance patronale a été farouche, marquant bien le coup porté à ses privilèges par la loi du 31 Juillet 1946.

On avait tout lieu de considérer comme finie, cette forme de l'exploitation honteuse de la main-d'oeuvre féminine par laquelle, des siècles durant, le patronat avait pu réaliser des profits exceptionnels.

Partout où ils en ont eu l'occasion, les patrons n'ont pas manqué de porter atteinte à ce droit élémentaire, aidés quelquefois par l'incompréhension de quelques ouvriers se croyant diminués, du fait que leurs compagnes de travail allaient gagner autant qu'eux.

Il fallut une grande vigilance pour faire appliquer la loi, et de nombreuses explications, pour convaincre ceux qui comprenaient mal leurs intérêts de travailleurs.

Depuis, nous avons pu constater que, pour une qualification professionnelle égale, dans beaucoup de cas, les patrons ont réussi à remettre en cause l'égalité des salaires, et que l'agriculture a échappé à la législation.

.../...

EGALITE DE SALAIRE

L'on peut citer des exemples relevés dans différentes industries :

- Ici, c'est l'amélioration des coefficients de qualification, inférieure pour les travaux féminins.

- Là, c'est la révision des seuls coefficients masculins.

- Ailleurs, on n'applique pas aux femmes les moyens maxima.

- Pour citer un autre cas, il est utile d'indiquer celui d'une usine de métallurgie, où le tarif des travaux aux pièces pour la même fabrication, est plus élevé lorsqu'il s'agit d'un homme.- La direction prétend que les femmes, plus habiles, font plus de pièces dans le même temps de travail, et arrivent par conséquent au même salaire.

Ici, le fait est caractéristique, le patron profite de l'habileté des femmes pour les exploiter plus que les hommes.

Mais dans tous les cas cités, les conditions ont été réalisées pour créer une différence de salaire entre la main-d'oeuvre masculine et féminine, et les statistiques font ressortir une infériorité générale de 5 à 10 % pour les salaires féminins.

Les sections syndicales intéressées ont, pour le moins, manqué de vigilance et de sens réaliste, pour accepter de telles injustices qui creusent à nouveau un écart de salaire, entre travailleurs de sexes différents.

Les directions des usines où une telle pratique est en application, ont atteint leur objectif : diviser, sous une forme particulière peut-être, mais diviser quand même, les travailleurs entre eux.

Chacun doit s'imprégner de cette idée fondamentale, qu'il est nécessaire de réaliser l'union totale et solide de tous les exploités, et que laisser toucher aux salaires d'une partie de ces exploités, c'est donner des armes à nos adversaires pour nous battre.

Nous attirons l'attention des militants en particulier, et de toutes les femmes en général, sur ce point très important. Hommes et femmes doivent se battre de toutes leurs forces pour ne pas laisser toucher à cette conquête formidable du mouvement syndical. Chaque atteinte au salaire des femmes est un coup porté à l'ensemble des salaires des travailleurs.

EGALITE D'EMPLOI

Toutefois, le problème n'est pas ainsi épuisé, et un autre aspect doit en être évoqué. Même s'il ne devait subsister que ce dernier, il devrait être vu sous son angle véritable et traité avec vigueur.

L'égalité des salaires ne sera réglée intégralement, qu'autant que les femmes auront accès à tous les emplois de la production, à tous les postes de direction, compatibles avec leurs capacités physiques et intellectuelles.

Il existe encore une multitude de travaux dont les femmes sont exclues du fait que les habitudes, les préjugés, leur interdisent l'accès à la formation professionnelle correspondant à ces travaux.

De cela découle, inévitablement, une différence sensible entre les gains d'un homme et d'une femme de même valeur, puisque la grosse majorité des emplois hautement qualifiés ayant un coefficient plus élevé, est fermée aux femmes.

Nous devons donc exiger qu'aucun emploi ne soit fermé aux femmes, que les Centres de formation professionnelle leur soient ouverts dans les mêmes conditions qu'aux apprentis masculins.

Alors, seulement lorsque ces conditions seront remplies, nous pourrons réellement dire que l'égalité dans la rémunération de l'effort manuel et intellectuel, sera respectée.

La tâche de tous les militants, hommes et femmes, est donc de rechercher toutes les injustices dont les femmes sont victimes, pour donner à ces dernières la place qu'elles sont capables de tenir dans la production.

" LE DROIT DE GREVE, LOIN D'ETRE LA RUPTURE DU
CONTRAT, EST L'EXERCICE D'UNE DES CAUSES IMPLICITES ET
ESSENTIELLES, DU MODERNE CONTRAT DE TRAVAIL "

J A U R E S.

S ' U N I R

P O U R L A P A I X

Les femmes, au cours de l'occupation, ont puissamment aidé à chasser les armées hitlériennes de notre pays. Des milliers d'entre elles furent emprisonnées, déportées, massacrées.

Elles furent nombreuses les femmes qui, à la ville comme à la campagne, ont maintes fois risqué leur vie pour ravitailler les maquis et transporter tracts, journaux, munitions.

Toutes ces femmes qui ont lutté pour vivre libres et donner à leurs enfants un avenir de bonheur et de paix, ne veulent plus revoir la guerre.

Cependant, tous ceux qui veulent conserver leurs privilèges, s'organisent pour empêcher le peuple de poursuivre sa route vers le progrès et le bien-être.

Ils augmentent notre misère, ferment nos usines et appellent hypocritement à notre aide ceux qui arrêtent notre production, veulent nous entraîner dans la guerre contre les peuples libres.

Les accords de Bruxelles, complétés par les accords de Londres, donnent aux Etats-Unis, le droit de faire de la France, une base militaire pour une expédition vers l'Est.

Mais cette guerre contre la classe laborieuse ne se ferait qu'avec l'assentiment des hommes qui accepteraient de se battre pour le capitalisme, avec celui de leurs mères et de leurs compagnes.

Les femmes de France ne veulent plus de guerre.

Toutes unies, avec les mères du monde entier, dans la F.D.I.F., elles empêcheront la guerre et feront triompher la démocratie au service du peuple.

=====

POURQUOI CONSTITUER

DES SECTIONS DE FEMMES

Les Commissions féminines n'ont pas eu l'activité que nous aurions voulu leur voir, car elles sont restées des Commissions d'étude, éloignées des travailleuses.

Elles ont permis d'attirer l'attention des militants, sur la nécessité d'entraîner les femmes dans l'activité syndicale, de leur confier des tâches.- Le nombre des responsables dans les organisations a légèrement augmenté.

Elles ont permis d'orienter l'activité des sections syndicales, des syndicats et des Comités d'entreprises, vers la possibilité de créer des institutions sociales dont les femmes bénéficient.

Mais avec les Commissions féminines, nous n'avons pas mobilisé les femmes sur leurs revendications. Ces Commissions n'ont pas été le reflet des besoins des femmes de l'entreprise, sans doute, parce que ces Commissions ont été composées de femmes désignées par les responsables des syndicats, plus que choisies par les travailleuses.

Les sections de femmes sont beaucoup plus larges, rassemblent toutes les femmes dans les entreprises, élisent leurs représentantes.

Dans de nombreuses entreprises, les sections de femmes ont permis de donner une activité nouvelle aux sections syndicales.

Les femmes réunies ensemble, entre femmes, parlent plus facilement que dans les réunions avec les hommes où elles craignent de s'attirer quelques marques d'ironie ou de ne pas être prises au sérieux.

.../...

Ensemble, elles discuteront plus librement de leurs besoins et réclameront ainsi tout ce qu'elles considèrent utile à l'amélioration de leurs conditions de travail et d'existence.

Ensemble, elles établiront leur cahier de revendications qui sera présenté à la direction par le représentant de la section syndicale accompagné d'une large délégation de femmes. Ce cahier de revendications sera défendu par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

C'est la section de femmes qui, ayant déterminé et fixé les besoins des travailleuses de l'entreprises, les fera connaître au Comité d'entreprise par l'intermédiaire de ses délégués, hommes et femmes.

La section de femmes est en liaison constante avec les délégués du personnel et des Comités d'entreprises.

Elle fera des propositions de candidatures de femmes, lors des élections des délégués du personnel et du Comité d'entreprise.

A la suite des réunions du Comité d'entreprise, les déléguées feront connaître à l'ensemble des travailleuses de leur section, les résultats obtenus et dénonceront ceux qui n'auront pas soutenu leurs revendications.

Il est bien évident que dans les entreprises n'utilisant que des femmes et dont la section syndicale est, de ce fait, dirigée par des femmes, la section syndicale est automatiquement une section de femmes.

Les sections de femmes désigneront leurs déléguées près de la Commission féminine locale s'il y a lieu, et de la Commission départementale.

Les déléguées des Commissions locales constitueront la Commission féminine départementale qui coordonnera l'activité de toutes les sections de femmes du département.

T R A V A I L L E U S E S

C O N N A I S S E Z V O S D R O I T S

Il est encore beaucoup de travailleuses qui ignorent les lois et décrets qui règlent leurs conditions de travail.

Voici, pour celles-là, une brève analyse qui leur en donnera l'essentiel.

Dans les numéros ultérieurs de ce Bulletin, nous nous proposons d'étudier à fond les points particuliers que vous jugerez utiles, pour documenter les travailleuses manuelles et intellectuelles avec lesquelles vous travaillez.

Envoyez-nous vos suggestions sur ces études à faire.

Les conditions de travail des femmes sont soumises à une réglementation particulière :

- Interdiction d'employer les femmes à aucun travail de nuit, soit entre 22 h. et 5 h. du matin, sauf dérogation exceptionnelle après préavis à l'Inspecteur du travail -

(Code du Travail - Livre II - Chapitre III - article 21 - etc... - modifié par la loi du 24-1-1925 et du 30-6-1928) -

.../...

- Interdiction d'employer les femmes à un étalage extérieur, après 8 h. du soir ou par une température inférieure à 0 degré -
(décret du 21-6-1913) -

- Interdiction d'employer les femmes, les dimanches ou jours fériés, sauf dans le commerce, l'agriculture et les services domestiques ou par convention spéciale -
(Code Tr. - L. II - art. 45 - 46 - 47 - 52 - 54) -

- Interdiction de les employer à certains travaux présentant des risques d'ordre divers : travaux périlleux, insalubres, trop durs, dangereux pour la moralité -
(Code Tr. - L. II - art. 71 à 76 - décret 21-3-1914) -

- Obligation de mettre des sièges à la disposition du personnel féminin, en particulier dans les magasins et boutiques -
(décret 10-7-1913 - art. 8) -

- Interdiction de faire porter aux femmes ou traîner, des fardeaux d'un poids supérieur à 25 Kg., 40 Kg. véhicule compris par brouette ou wagonnet - 130 Kg. véhicule compris par charrette à bras à 2 roues -
(décret 28-12-1909 - 26-10-1912) -

=====

REGLEMENTATIONS PARTICULIERES

POUR LES FEMMES EN COUCHES.

- La femme a droit à un repos de 6 semaines avant et 8 semaines après son accouchement. Il est interdit d'employer des femmes pendant ces périodes.

- La femme qui allaite a droit, pendant un an à partir de la naissance, à une heure par jour durant les heures de travail, répartie en 2 fractions de 30 minutes, une le matin, une l'après-midi -
(Code Tr. - L. II - Ch. 4-bis - art. 54 A, B, C, D, E) -

- Tout établissement occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans, peut être mis en demeure d'installer une pouponnière avec une chambre d'allaitement -

(Lois 26-11-1912 - 5-8-1917 - décrets 28-11-1912 et 11-3-1926) -

Nous avons en outre jugé bon de rappeler ici, quelques règles essentielles de l'hygiène du travail.

- Il doit être procédé au nettoyage quotidien, humide ou par aspirateur, en dehors des heures de travail, au nettoyage fréquent des murs et des plafonds -

- L'atmosphère des ateliers doit être protégée contre toute émanation provenant de l'extérieur ou de l'intérieur -

- Un cabinet d'aisance doit exister pour cinquante personnes maximum, éclairé et ne communiquant pas directement avec le lieu du travail. Il doit être nettoyé au moins une fois par jour -

(décret du 10-7-1913 - art. 4) -

- Le cubage d'air par personne ne peut être inférieur à 7 m³, et à 10 m³ dans des travaux particuliers et là où le public a accès -

(décret 24-7-1930 - modif. décret 9-1-1934 paragr. 1 et 2) -

- Pour les locaux situés au sous-sol, il faut un renouvellement d'air, d'au moins 30 m³ par heure et par personne, et dans les locaux ordinaires, une aération suffisante pour empêcher une élévation exagérée de la température -

(décret 9-1-1934 - paragr. 7 et 8) -

- L'éclairage doit être suffisant pour assurer la sécurité du travail -

(décret 9-1-1934 - paragr. 5) -

.../...

- La législation exige l'évacuation de toutes les poussières au fur et à mesure de leur production. Si nécessaire, il faut installer des appareils avec ventilation aspirante et pour les gaz lourds, une aspiration par le bas -

(art. 6 et 7 du décret 10-7-1913) -

- Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail, sauf dérogations autorisées par l'Inspecteur divisionnaire -

(décret 23-10-1917 modif. par décret 9-1-1934 - paragr. 1 et 2) -

- L'eau de boisson à la disposition du personnel doit être de bonne qualité et vérifiée par des analyses -

(circulaire 25-7-1912) -

- Des armoires individuelles et fermant à clé, doivent permettre de disposer les vêtements de ville sans les détériorer. Elles seront installées dans des locaux isolés des ateliers, aérés, éclairés et chauffés, dont le sol et les murs seront imperméables -

- Il doit y avoir des lavabos à eau courante, à raison d'un pour 5 personnes au plus -

(décret 10-7-1913 - art. 8a - paragr. 6 - modif. par décret du 5-8-1946 et 1-8-1945 - J.O. 3-8-1947) -

- Dans certaines entreprises, des douches doivent être installées dans des cabines individuelles, à raison d'une pour au moins pour 8 personnes. Le temps passé à la douche sera rémunéré -

(décret 10-7-1913 - art. 8b - mod. par décret du 5-8-1946 - arrêté du 23-7-1947 - J.O. 30-7-1947) - -
rectificatif J.O. 15-8-1947) -

- Toute une série de décrets règlemente les conditions du couchage du personnel : literie, nettoyage, lavabos, etc... -

(décret 13-8-1913 - J.O. 20-8-1913 - décret du 9-1-1934 - J.O. du 17-1-1934) -

=====

E T U D E

S U R
LES

C R E C H E S

- POURQUOI DEVONS-NOUS NOUS PENCHER SUR LES
CRECHES, LES POUPONNIERES, LES GARDERIES, LES PATRONAGES,
LES JARDINS D'ENFANTS ?

La crèche, c'est la maison où la femme qui travaille a le loisir de laisser son nourrisson entre 7 h. du matin et 7 h. du soir, où elle est assurée qu'il y trouvera le repas, l'alimentation, les soins et la surveillance qui lui sont nécessaires.

La pouponnière est la maison où les enfants âgés de moins de trois ans sont assurés de recevoir les soins indiqués plus haut, de jour et de nuit, en qualité de pensionnaires.

La garderie est l'endroit où la maman met ses enfants âgés de 3 à 6 ans, le matin avant d'aller à son travail, dès 7 heures. Les enfants y sont gardés après la fermeture de l'école maternelle. Le local dépend en général d'une école maternelle ou d'une crèche.

Le décret du 21 Avril 1945, l'arrêté du 5 Septembre 1945, loi BILLOUX, fixent dans les grandes lignes, l'organisation maternelle et sanitaire des crèches et pouponnières, de façon à satisfaire les exigences médicales, c'est-à-dire, éviter l'encombrement, et par suite la contagion entre les enfants, assurer le dépistage des contagions, isoler les malades, s'assurer de la compétence, du dévouement, du personnel infirmier et des surveillants.

.../...

Ne sont admis dans les crèches et les pouponnières, que les enfants reconnus en bonne santé. On s'assure dès l'entrée, par un prélèvement de mucus nasal et pharyngé, qu'ils ne sont pas porteurs de germes diphtériques.

Dans les pouponnières pour enfants normaux, on exige deux sections : la première pour les petits qui ne marchent pas encore ; la seconde, pour ceux qui marchent déjà. Le personnel et les locaux seront différents pour chaque groupe d'enfants.

Il existe des pouponnières pour enfants débiles. Elles nécessitent un personnel encore plus attentif, bien résistant et surtout qui aime les petits.

Le personnel judicieusement choisi, applique la décision du médecin, car à lui seul, appartient de fixer le régime alimentaire des enfants, de décider d'un changement de lait, l'adjonction de vitamines, de décider, avec l'accord des parents, d'une cure de rayons ultra-violet.

A la crèche plus qu'à la pouponnière, devra être adjointe une "goutte de lait" qui distribuera un lait vérifié, contrôlé, pasteurisé, en carafes bouchées, ou un lait modifié que chacun connaît bien : lait condensé sucré ou non, lait sec demi écrémé, lait Pelargon, baseurre, ainsi que les farines nécessaires aux premières bouillies.

Le plus efficace, chacun le comprendra, est l'allaitement maternel, le seul qui assure à l'enfant une santé florissante. La crèche d'entreprise nous apporte à tous cet avantage primordial. Mais il y en a trop peu et ce n'est pas pratique pour les mamans habitant loin de leur travail.

Cependant, les crèches, s'il y en avait dans chaque entreprise, dans chaque localité, dans chaque quartier, assureraient aux enfants la santé, les soins nécessaires, l'hygiène ; aux mères, la tranquillité et le joie de retrouver chaque soir, le sourire et les caresses de leur enfant.

Dans le prochain Bulletin, nous indiquerons les moyens d'obtenir la création des crèches.

=====

C E Q U ' A P P O R T E

LA SECURITE SOCIALE

A L A F E M M E

La Sécurité Sociale telle qu'elle a été réorganisée à la Libération, apporte aux travailleurs de notre pays, un avantage incontestable et le place à la tête des pays capitalistes, en ce qui concerne les avantages sociaux.

Mais c'est surtout la femme, la mère, qui est le plus sensible à l'aide qu'elle lui apporte, et dans la défense de cette conquête démocratique menacée maintenant par les puissances d'argent, elle se trouvera à la pointe du combat.

La femme mariée profite des Assurances sociales de son conjoint et il est injuste que la femme non mariée, mais compagne de l'assuré, ne puisse bénéficier des mêmes avantages.

Mais le domaine où la Sécurité Sociale apporte beaucoup à la femme, est, sans conteste, la maternité.

En effet, la future maman, à la seule condition d'avoir été immatriculée à la Sécurité Sociale depuis 10 mois à la date présumée de l'accouchement, et d'avoir travaillé 60 heures, est aidée, dans des proportions imparfaites encore, mais non négligeables.

D'abord, sa santé, précieuse pour elle et son enfant, est suivie de près.

Elle subit un examen clinique complet, permettant de dépister de graves maladies sociales qui, traitées aussitôt, n'auront pas de répercussion sur la vie encore fragile qu'elle porte en elle.

.../...

D'autres examens contrôlent le développement normal de la grossesse et lui permettent d'accoucher dans les meilleures conditions. Ces examens, non seulement sont remboursés, mais donnent lieu à l'attribution de primes.

Quelques maisons maternelles accueillent avant et après l'accouchement, la jeune maman, mais leur nombre est totalement insuffisant, et la plupart, non seulement n'ont pas un aspect accueillant, mais n'ont pas l'atmosphère souhaitable de repos physique et moral.

L'accouchement est assuré gratuitement s'il y a lieu, à l'hôpital, ou remboursé en grande partie.

Après la naissance, la surveillance sanitaire de la mère se continue par un examen post-natal à la fin de la sixième semaine et un examen radioscopique au quatrième mois, permettant de s'assurer du rétablissement normal après les couches.

Le nourrisson est surveillé par des consultations spécialisées qui donnent des conseils précieux pour l'allaitement. La maman doit y présenter le bébé une fois par mois dans la première année de son existence. Une prime, récompense l'assiduité aux consultations, mais son taux modique est loin de compenser la perte de temps que la mère doit y consacrer. La surveillance se poursuit, mais plus espacée, jusqu'à la sixième année.

L'allaitement maternel est encouragé également par l'attribution de primes, mais il est certain que de nombreuses mères qui travaillent sont obligées d'y renoncer malgré elles, parce que dans notre société - où certains n'ont que le mot famille à la bouche - rien n'est fait, ou d'une manière insuffisante, pour faciliter à la femme sa double tâche de travailleuse et de mère de famille. On ne dira jamais assez, combien la création de chambres d'allaitement, de crèches, de garderies, est indispensable.

Non seulement la Sécurité Sociale a assuré la surveillance sanitaire et l'accouchement, mais elle pourvoit au remplacement du salaire dans une mesure cependant encore bien imparfaite, puisque ce n'est que le demi-salaire qui est versé. N'est-il pas choquant que la maternité apporte un préjudice à la femme ? Et bien souvent, celle-ci, qui ne peut vivre avec son demi-salaire, sacrifie les 14 semaines de repos prescrites (6 semaines avant, 8 semaines après l'accouchement) qui lui seraient cependant indispensables.

Les diverses allocations familiales complètent d'autre part, les assurances sociales proprement dites. Ce sont :

.../...

- les allocations pré-natales, accordées sous condition de déclaration et de surveillance sanitaire, dès le début de la grossesse ;

- les allocations de maternité, attribuées à l'enfant né dans les deux premières années du mariage, et aux suivants nés dans les 3 années.;

- puis enfin, les allocations familiales et le salaire unique.

Cette rapide récapitulation des bienfaits apportés à la femme par la Sécurité Sociale, nous montre les raisons que nous avons de nous attacher à sa défense, mais il est certain que ses réalisations ne sont pas encore suffisantes.

La surveillance sanitaire devrait être complétée par un équipement beaucoup plus important. Des améliorations au système de prestations, sont indispensables. Enfin, et surtout, la Sécurité Sociale doit s'intégrer dans une politique générale résolument tournée vers l'amélioration des conditions de vie de la classe ouvrière.

Toutes les femmes, toutes les mères, particulièrement intéressées et bénéficiaires de la Sécurité Sociale, nous aideront à dénoncer le sabotage organisé contre la sécurité par ceux qui voudraient en retirer le contrôle aux délégués de la classe ouvrière, et particulièrement aux élus de la C.G.T.

Toutes les travailleuses manuelles et intellectuelles, nous aideront à constituer partout, des Comités de défense de la Sécurité Sociale.

C O N G É

Toute femme salariée bénéficie de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge âgé de moins de 15 ans et vivant à son foyer.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

(loi N° 48952 du 8-6-1948 - J.O. 9-6-1948)
