

C.G.T.

*Benjamin de L. Mosca*

F.S.M.

# Le délégué du personnel

M E N S U E L



N° 1 - JANVIER 1949

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

213, Rue Lafayette, 213 — PARIS (10°)

## L'Honneur d'être un Délégué

L'institution des délégués du personnel dans les entreprises n'est pas un cadeau des capitalistes. Il a fallu des années de lutte des syndicats pour l'imposer.

Elle n'est pas non plus une institution du lendemain de la libération.

C'est en 1936 qu'elle fut imposée en même temps que la semaine de 40 heures, avec maintien du salaire de 48 heures et les congés payés.

Elle fut imposée par l'immense mouvement de grève et d'occupation des entreprises qui fut, avant tout, une magnifique démonstration d'unité de la classe ouvrière.

Cette confiance en la puissance de son unité, la classe ouvrière française en avait acquise la claire conscience dans les mémorables journées de lutte contre le fascisme en 1934.

Le 9 février, au cours d'une vigoureuse riposte des Parisiens à la tentative de putsch des factieux du 6 février 1934, puis dans toute la France par la grève générale de 24 heures du 12 février et les manifestations grandioses qui illustrèrent cette journée, les républicains, classe ouvrière en tête, infligèrent une cuisante défaite à la réaction.

Ce sont ces manifestations, c'est cette volonté d'union des masses qui assurèrent la naissance du Front Populaire et firent triompher l'unité syndicale.

Devant l'irrésistible poussée de la classe ouvrière, les grands capitalistes et leurs organisations durent s'incliner et admettre les délégués ouvriers

qu'ils juraient de ne jamais tolérer quelques semaines auparavant. Je me souviens qu'ils avaient l'habitude de ponctuer leur refus par la phrase suivante : « nous ne voulons pas de soviets dans nos entreprises ».

Ils n'ont pas les soviets, mais ils ont les délégués.

Ce n'est pas qu'ils les acceptent de gaieté de cœur. Au lendemain des occupations d'usines, en 1936, quand leur grande

peur se fut un peu apaisée, ils se mirent à inventer toutes sortes d'histoires, à créer de difficiles conditions pour l'exercice de leur mandat aux délégués élus.

Mais la classe ouvrière, qui a conscience de l'importance de sa conquête, l'a toujours défendue âprement.

!\*

Vous êtes aujourd'hui, vous délégués en exercice, les dépositaires de ce bien conquis dans la lutte longue et douloureuse qui jalonne la route de la classe ouvrière vers son émancipation.

Etre un délégué ouvrier, être porté à ce poste par la confiance de ses camarades d'atelier, c'est un honneur enviable pour un prolétaire. Mais cela confère des responsabilités, crée des devoirs.

Vos camarades vous ont choisi parce qu'ils ont estimé que vous étiez les plus aptes à assurer leur défense, les plus honnêtes, les plus droits, les plus courageux. Il faut mériter cette confiance.

Comment la mériter ?

En remplissant loyalement toutes les tâches qui vous sont échues lors de votre élection.

par **Benoît FRACHON**  
Secrétaire-Général de la C.G.T.

Vos droits sont contenus dans la loi qui régit l'institution des délégués du personnel. Ce bulletin les commentera pour vous chaque mois.

Mais il ne suffit pas de connaître ces droits. Il est d'autres tâches que la loi ne prévoit pas, mais qui sont quand même les vôtres et sur lesquelles nous nous entretiendrons également avec vous dans ce bulletin.

Nous savons que votre tâche n'est pas toujours facile. Notre mission de dirigeants de la C.G.T. est de vous aider, de vous conseiller, d'assurer entre vous l'échange d'expériences pour vous permettre de surmonter toutes les difficultés.

C'est l'objectif que poursuit ce bulletin.

\*\*\*

D'abord, camarades, restez étroitement liés à vos camarades d'atelier, ceux qui vous ont élus. Ce sera là votre force principale.

Vous avez 15 heures payées chaque mois pour accomplir votre mission. Passez-les à voir vos camarades ; discutez avec chacun de ses conditions de travail, de son salaire ; apprenez à connaître leurs soucis, leurs revendications ; défendez-les avec ardeur dans toutes leurs réclamations.

Créez de telles conditions de confiance entre eux et vous qu'ils n'hésitent pas à venir vous consulter, à vous soumettre leurs idées.

Faites périodiquement des compte rendus de votre mandat. Vous n'êtes pas des orateurs ! Eh ! camarades, qu'est-ce que cela fait ? Est-ce qu'il y a besoin d'être un tribun pour parler avec ses

camarades d'atelier de choses que vous connaissez parfaitement les uns et les autres ?

N'oubliez pas non plus que vous êtes le produit de l'action syndicale et que c'est la puissance des syndicats qui vous garantit contre l'hostilité patronale.

Il faut vous occuper du syndicat. Être un militant actif. Si vos électeurs ont confiance en vous comme délégué, il n'est pas douteux qu'ils vous accordent la même confiance pour être membre de la direction syndicale.

Il faut rester en permanence en liaison avec votre syndicat. Discuter avec la direction de votre activité. C'est le meilleur moyen de trouver des solutions qui parfois vous échapperaient sans cela.

Mais souvenez-vous aussi que votre action pour la défense de vos camarades sera d'autant plus efficace que vous vous appuyerez sur un syndicat puissant.

**VOUS DEVEZ ÊTRE LES ORGANISATEURS DU SYNDICAT.** Un bon délégué du personnel doit avoir à cœur d'amener au syndicat **TOUS LES OUVRIERS DE SON RESSORT** et d'assurer un fonctionnement régulier du syndicat ; la régularité des cotisations.

Dans vos contacts avec vos camarades, chacun de vous doit faire son travail d'organisateur syndical.

Si vous agissez ainsi vous vous rendrez bientôt compte que votre travail en est grandement facilité et vous éprouverez la satisfaction du devoir accompli.

## Je viens d'être élu délégué

Il y a quinze jours ont eu lieu, dans mon usine groupant 200 travailleurs du textile, les élections des délégués du personnel. Les camarades avaient fait confiance aux candidats présentés par le syndicat C.G.T.

J'ai été élu ; aussi, très heureux de cette confiance, mais sentant mes responsabilités nouvelles, j'ai réfléchi à ce que devait être mon rôle de délégué.

Première chose : je suis allé trouver mon secrétaire de section syndicale, car je voulais connaître tous mes droits et mes prérogatives. D'ailleurs, quelques jours après, le syndicat réunissait les nouveaux délégués pour leur donner toutes les explications sur leur rôle et sur leurs droits : j'ai su ainsi que je pouvais disposer de 15 heures par mois pour accomplir mon travail de délégué.

Dès le lendemain, pendant une heure, je suis allé discuter avec les camarades de mon atelier, et voir ce qui n'allait pas. J'ai essayé de voir avec des yeux neufs toutes ces choses, et ainsi, trouver ce qui pourrait être amélioré.

J'ai remarqué que plusieurs moulins à retordre n'avaient pas de protège-engrenage, que les ouvrières risquaient de s'y faire prendre les doigts et aussi que les 30 ouvrières de cet atelier n'avaient qu'un seul lavabo.

Au cours de ma tournée, deux ouvrières sont venues me trouver pour m'entretenir de leurs salaires. Lyda, une jeune camarade de 18 ans et demi, était toujours payée avec 20 % d'abattement. Mme Dubois, une vieille ouvrière ayant 30 ans d'usine, était déclassée, le patron prétendant qu'elle faisait moins de rendement que les jeunes.

Après avoir noté sur mon cahier de revendications, ces réclamations, ainsi que ce que j'avais observé, je suis allé trouver mon camarade délégué suppléant et, ensemble, nous nous sommes rendus auprès du secrétaire de la section syndicale, avec lequel nous avons étudié les revendications et les moyens de les défendre.

Il nous a donné mandat pour demander une entrevue à la direction.

Devant le patron, j'ai exposé tous les détails et les arguments pour arracher ces quatre revendications.

Il ne voulait pas donner satisfaction. Il fallut donc discuter avec acharnement. Après un bon moment de cette discussion, il a dû reconnaître qu'il fallait protéger les engrenages des moulins et s'est engagé à le faire, et aussi à ajouter un lavabo dans cet atelier. Pour Lyda, notre jeune camarade, après avoir téléphoné à la comptabilité, le patron a dû admettre la justesse de notre revendication : appliquer le tarif, et nous avons obtenu le rappel depuis six mois.

Mais pour Mme Dubois, rien à faire, malgré nos arguments : le patron n'a rien voulu savoir pour la réclasser.

En sortant du bureau, je suis allé trouver Lyda pour lui annoncer que nous avions obtenu gain de cause et Mme Dubois pour lui communiquer la réponse négative du patron.

Je lui ai fourni toutes les explications, mais je voyais qu'elle n'était pas convaincue des efforts que nous avions faits pour la défendre. Je suis allé chercher le secrétaire du syndicat. Après l'avoir mis au courant et avec Mme Dubois, nous sommes retournés chez le patron. Là, devant l'intéressée, j'ai défendu pied à pied sa cause, le secrétaire aussi a pris énergiquement la défense de l'ouvrière. Le patron a été inflexible. Mme Dubois, a alors très bien compris que c'était le patron le vrai responsable de cette diminution. En sortant de la direction, nous avons décidé de porter cette question à l'ordre du jour du Conseil Syndical pour la mettre sur le cahier des revendications générales de l'usine.

Après cela, la section syndicale a fait taper à la machine à écrire un papier où étaient inscrites les revendications que nous venions de défendre et les réponses du patron ; nous l'avons affiché au panneau syndical et dans l'atelier pour que toutes les ouvrières connaissent l'activité de leurs délégués et de leur syndicat.

# L'élection des Délégués du Personnel



...le congrès précise que l'élection des délégués doit, dans chaque entreprise être précédée d'une campagne électorale minutieusement préparée au cours de laquelle seront ratifiés les candidats et popularisé le programme revendicatif qu'ils s'engagent à défendre.

(Extrait de la résolution sur les délégués du personnel, adoptée au congrès confédéral d'octobre).

La désignation des délégués du personnel résulte d'une élection à laquelle participe l'ensemble des salariés de l'entreprise. Election: cela veut dire en général compétition.

En effet, pour l'élection des délégués du personnel il y a compétition entre les organisations syndicales d'une part et entre les candidats qu'elles présentent d'autre part.

Il convient par conséquent de faire précéder cette élection d'une véritable campagne électorale, comparable à celles qui se déroulent à l'occasion d'autres élections.

Sur quelle base faut-il entreprendre une campagne électorale ? Sur la base d'un programme.

La première chose à faire donc dans une élection de délégués, c'est le programme qui constitue en quelque sorte, la profession de foi des candidats.

Qui doit établir ce programme et que doit-il contenir ?

C'est la section syndicale ou le syndicat qui rédige ce programme qui doit contenir à côté des revendications générales défendues par la C.G.T., TOUTES les revendications particulières à l'entreprise.

Le programme établi, il s'agit de le faire connaître, discuter et approuver par les électeurs.

## Par quels moyens ?

1° Par la parole en réunissant le personnel dans son ensemble quand il s'agit de petites ou moyennes entreprises, par atelier quand on a affaire à une grosse entreprise.

Surtout ne pas négliger de provoquer les suggestions de la part des travailleurs et de les inclure dans le programme quand elles sont justes.

2° Par l'écrit en éditant soit un tract spécial, soit un numéro du journal de la Section Syndicale qui sera affiché sur le panneau obligatoire dans toutes les entreprises, et diffusé à tous les travailleurs.

Nous reproduisons à titre d'exemple une affiche spéciale que le syndicat des « Assurances » de la Région Parisienne a éditée lors des dernières élections, qui ont donné d'ailleurs d'excellents résultats. Cet exemple est à imiter.

La préparation soignée et méthodique des élections sous l'égide de la Section Syndicale ou du Syndicat, mais avec le concours actif des candidats, contribuera très largement par avance à gagner la confiance des travailleurs et à asseoir l'autorité des délégués.

## Commentaires sur la loi du 16 Avril 1946

La loi du 16 avril 1946 qui fixe le statut des délégués du personnel dans les entreprises, comprend 20 articles qui ont tous une grande importance et doivent être connus des délégués, car ils définissent leur rôle et leurs prérogatives. Afin que ceux-ci soient mieux armés pour défendre les travailleurs qui les ont élus, nous allons examiner au fur et à mesure de la parution de ce bulletin, chacun de ces articles en les commentant de la façon la plus simple possible.

« Article 2. — Le délégué du personnel a pour mission : de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application

des taux de salaires et des classifications professionnelles du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale. De saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

« Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants. »

A la lecture de l'article 2 on voit déjà toute l'importance du rôle que peut jouer le délégué du personnel.

Dans de très nombreuses entreprises, les travailleurs sont payés en dessous du taux légal, ou bien les heures supplémentaires ne sont pas majorées aux pourcentages fixés par la loi. Ailleurs, ce sont des femmes qui, pour un travail égal à celui des hommes se voient frustrées d'une partie de leurs salaires. Les cas sont fréquents également où les travailleurs sont payés en dessous de leurs classifications normales. Des contestations nombreuses surgissent au sujet des primes ou boni, etc. Le délégué du personnel qui vit avec ses camarades est parfaitement au courant de toutes ces particularités. Il a qualité pour intervenir auprès du patron ou de son représentant à seule fin d'obliger celui-ci à respecter la loi ou les accords conclus, soit conventions collectives ou toute autre disposition ayant force de loi.

Au cas d'un refus formel opposé par le patron au délégué, celui-ci doit faire appel à l'inspecteur du Travail, qui au cours de sa visite, doit se faire accompagner du délégué.

Il arrive parfois que le recours à l'Inspection du Travail n'est pas nécessaire même si le patron est récalcitrant. Il suffit d'une délégation massive des travailleurs groupés derrière leur délégué pour que l'employeur se décide à appliquer la loi.

Enfin, le délégué est qualifié et doit intervenir chaque fois qu'il le juge nécessaire pour obliger l'employeur à observer les mesures de sécurité envers les travailleurs occupés à des travaux présentant un certain danger. Les mêmes prérogatives lui sont dévolues concernant l'hygiène et il a dans ce domaine un vaste champ d'action.

Toutefois, l'intervention du délégué n'empêche pas un travailleur de présenter lui-même, s'il le juge utile, ses réclamations à l'employeur. Mais il va sans dire que les chances de succès sont plus grandes lorsque c'est la collectivité qui parle par la voix du délégué, d'autant plus qu'il se fait régulièrement accompagné par le secrétaire syndical.

## Les Délégués du Personnel

### « élément moteur de l'organisation syndicale »

Le 27<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. réuni en octobre 1948 a rendu un hommage particulier aux délégués du personnel.

Tous les militants rassemblés ont reconnu l'immense tâche accomplie par eux pour défendre journalièrement les intérêts de l'ensemble des travailleurs.

Le Congrès a montré le rôle déterminant que ces centaines de milliers de militants peuvent et doivent jouer en qualité d'*éléments moteurs de l'organisation syndicale sur le lieu du travail*.

Non seulement ils sont, par la défense quotidienne des revendications et des intérêts des travailleurs qu'ils assurent, les meilleurs *propagandistes* de l'organisation syndicale, mais encore, par leur *participation à la direction de cette organisation*, ils en constituent la solide armature.

C'est dans trois domaines essentiels que nous voulons montrer la part prépondérante que les délégués du personnel peuvent prendre.

Il s'agit du *Recrutement*, du *Collectage* et de la *Diffusion de la presse syndicale*.

Nous nous limiterons aujourd'hui au premier, nous réservant de traiter les deux autres dans les prochains numéros.

#### LE RECRUTEMENT

Recruter, c'est s'efforcer d'amener à nos organisations syndicales un nombre toujours plus grand d'adhérents.

Vaste champ d'action qui doit s'étendre aux inorganisés et aux adhérents des autres organisations syndicales (C.F.T.C., F.O., C.G.C., Autonomes).

Les délégués du personnel ayant une connaissance exacte du milieu où ils militent, doivent, d'une manière permanente, impulser la campagne de recrutement avec le concours des collecteurs et de tous les camarades attachés à l'organisation syndicale.

Dans un coin de l'atelier, du chantier, du bureau même, bien souvent il suffit de convaincre un camarade pour qu'immédiatement tout un groupe rejoigne le syndicat ; c'est précisément auprès de ce camarade que le délégué doit porter ses efforts.

Les avantages obtenus sur le lieu du travail (salaires, classifications, primes diverses, etc...) sont la base de tout recrutement, mais ils ne sont pas les seuls arguments dont les délégués du personnel doivent nécessairement profiter pour leur action dans ce domaine.

Le syndicat apporte aux travailleurs et à leurs familles d'autres avantages ; avec autant de persuasion, ils doivent, auprès des inorganisés, leur démontrer que le maintien ou l'extension de ces avantages sont fonction de la force et de la vitalité de nos organisations syndicales.

Nous voulons parler des œuvres sociales créées par les syndicats, telles les polycliniques, les maisons de repos, les colonies de vacances, les bibliothèques, les clubs sportifs, etc...

Aux jeunes en particulier, les délégués du personnel doivent faire valoir le club d'entreprise qui leur permet de pratiquer le sport, d'être équipés souvent gratuitement, avec également la perspective de nombreux déplacements.

Aux familles nécessiteuses, la solidarité effective comme nous l'avons connue dans la grève des mineurs, etc...

Autant d'arguments différents, précis, irréfutables qui finiront par convaincre les plus réfractaires et les amèneront à donner leur adhésion au syndicat.

Surtout pas de sectarisme, mais de franchises et loyales discussions avec tous ; ne pas considérer un premier refus comme définitif, ne pas se rebuter, savoir choisir le moment propice pour revenir à la charge avec des arguments toujours plus convainquants.

Etre très vigilant, se montrer attentif aux moindres revendications, apparaître comme le véritable défenseur des travailleurs, c'est autant de qualités qui rendront plus facile le recrutement.

L'importance d'une telle tâche ne peut, et elle ne doit pas échapper aux délégués du personnel ; elle conditionne la force de nos organisations syndicales et le succès des luttes futures.

