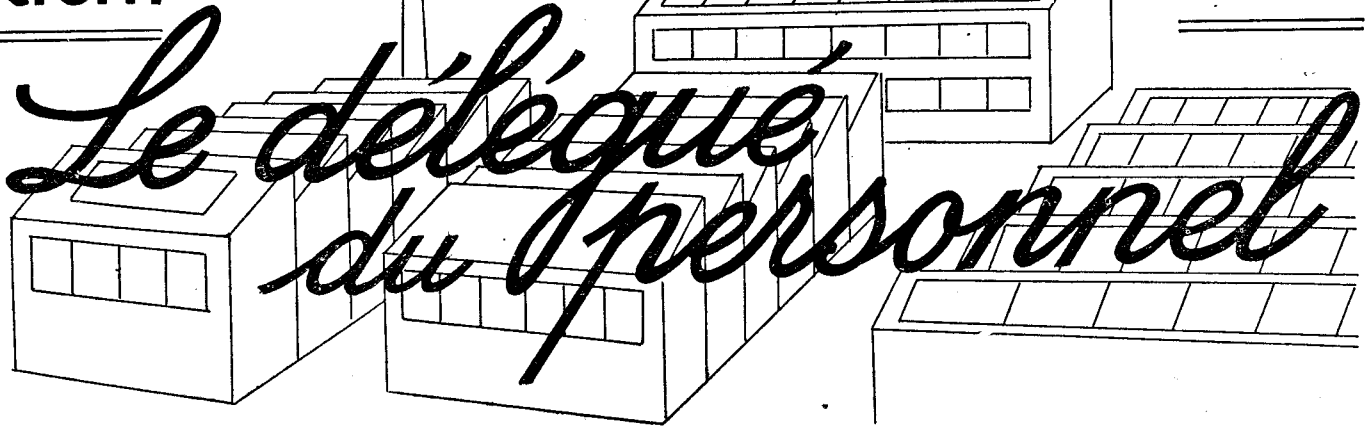


C.G.T.

F.S.M.



M E N S U E L



N° 3 - MARS 1949

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
213, Rue Lafayette, 213 — PARIS (10°)

DEUX TACHES CAPITALES qui sollicitent votre effort immédiat

Les délégués du personnel sont, auprès des travailleurs, les représentants les plus directs des syndicats qui les ont présentés aux suffrages de leurs camarades.

Ils sont la liaison la plus vivante, la courroie de transmission maîtresse entre les millions de prolétaires et la C. G. T.

C'est par l'activité quotidienne de chacun de ces 150.000 élus des entreprises que la Confédération Générale du Travail exerce son action.

Chacun d'entre vous doit donc être pénétré de l'importance de sa mission et l'accomplir comme un devoir d'honneur envers sa classe.

La nonchalance, l'insouciance ou le dédain dans l'accomplissement de cette mission portent un préjudice grave non seulement à vos camarades d'atelier, mais, par ricochet, à tous les travailleurs.

Mais, parce qu'ils sont les représentants de la C. G. T. auprès de leurs camarades, les délégués ont une mission plus large que celle de bien défendre les revendications d'atelier.

Ils sont les porteurs des mots d'ordre, des directives d'organisation de la C. G. T., des Fédérations et des Syndicats.

Ils doivent donc être attentifs à ces mots d'ordre et à ces directives.

La lutte contre les fauteurs de guerre et pour la Paix

La C. G. T. défend la paix. Elle lutte avec énergie contre les fauteurs de guerre. Elle apporte dans le camp des défenseurs de la Paix le poids énorme et la volonté farouche de la classe ouvrière.

Cette mobilisation de la classe ouvrière, vous pouvez et vous devez la rendre totale et ardente.

Vous devez expliquer à vos camarades les voies et moyens par lesquels les impérialistes poussent à la troisième guerre mondiale.

Il faut combattre chaque jour la propagande de l'ennemi qui cherche à masquer ses buts criminels.

Vous devez démontrer que le pacte Atlantique est un pacte d'agression contre l'U. R. S. S. et les démocraties populaires, qu'il est un instrument des impérialistes américains qui visent à dominer le monde ; qu'il est une des résultantes du plan Marshall.

Pour être à même d'accomplir chaque jour cette indispensable tâche d'explication, vous devez vous-mêmes vous renseigner.

Comment le faire ?

Voilà, camarades, que nous touchons à l'un des aspects de votre activité qui sort du cadre étroit de l'usine.

Pour être un bon délégué militant, il faut réfléchir

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

sur tous les problèmes qui se posent devant les travailleurs ; s'armer pour les comprendre et les faire comprendre aux autres.

Vous ne trouverez cette possibilité ni dans les journaux bourgeois, ni en écoutant la radio. Par contre, les organisations vous offrent une presse qui vous aidera à cette compréhension.

Le Peuple et la Vie Ouvrière, comme hebdomadaires ; les journaux de vos fédérations ; l'Humanité et les journaux démocratiques de provinces comme quotidiens.

Vous avez le plus grand intérêt à choisir votre journal de façon à ce que sa lecture vous aide à faire face à vos responsabilités.

Dans les jours qui viennent, vous devez être les organisateurs de l'action de masse contre la guerre.

- a) Organisez dans vos secteurs la signature de la lettre à Truman des Combattants de la Paix et de la Liberté.
- b) A la fin du mois d'avril se tient à Paris un grand congrès mondial pour la Paix. Votre entreprise, votre atelier doivent en discuter, envoyer leur adhésion collective au congrès.
- c) Organisez des protestations collectives ; partout où vous le pouvez, des manifestations, des arrêts limités de travail contre la ratification du pacte de guerre de l'Atlantique.

Les conventions collectives et les salaires.

La C.G.T. a décidé de mener une campagne vigoureuse pour la signature des conventions collectives avec discussion libre pour les salaires.

C'est-à-dire, pour en finir avec le blocage des salaires par le gouvernement.

Bien entendu, nous entendons maintenir le salaire minimum vital garanti en l'ajustant au coût de la vie,

afin que les patrons ne profitent pas d'un ralentissement de la production pour diminuer les salaires.

Il va de soi que nous n'obtiendrons ce résultat que par une action déterminée de la classe ouvrière.

Là encore, votre rôle est important.

Il faut vous informer auprès de vos directions de syndicats ou de sections syndicales des directives données à ce sujet par la Fédération de votre industrie. Puis, les faire connaître à tous les travailleurs de votre ressort.

Toutes les organisations syndicales (C.G.T., C.F.T.C., F.O., Cadres) se sont affirmées d'accord pour exiger la libre discussion des salaires et, par conséquent, leur augmentation.

Cela veut dire que tous les travailleurs sont d'accord et tiennent à cela.

Cependant, les dirigeants nationaux de F.O., de la C.F.T.C., des Cadres s'opposent à l'unité pour l'action nécessaire. Ils s'y opposent pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'intérêt des travailleurs. Ils agissent ainsi parce qu'ils sont liés au Gouvernement et qu'ils sacrifient les revendications ouvrières à des buts politiques contraires aux intérêts ouvriers.

Vos camarades d'atelier, à quelque organisation qu'ils appartiennent, pensent autrement. Eux ne sont pas liés au Gouvernement qui les accable.

Tous pensent de la même façon sur la nécessité des conventions collectives et de la libre discussion des salaires.

L'unité que les politiciens sans indépendance, liés au Gouvernement, voudraient empêcher, réalisez-la dans les usines et organisez l'action d'ensemble de tous vos camarades.

Assurez le succès de l'action entreprise en faveur des conventions collectives, voilà une deuxième tâche du moment pour les délégués.

Et n'oubliez pas, dans tout cela, l'importance du recrutement pour le syndicat.

Les licenciements

Les patrons sont rusés. Non contents d'exploiter les travailleurs, ils mettent en œuvre tous les moyens dont ils disposent pour les diviser le plus possible. L'un de ces moyens consiste, dans bien des entreprises, à faire signer par les délégués du personnel, les licenciements décidés par le patron. Ainsi, le tour est joué ! Si les travailleurs licenciés protestent, le patron répondra : « **Mais voyons, vous n'avez rien à dire, cela a été fait en accord avec vos délégués...** »

Que de drames cela provoque ! et plus particulièrement en cette période où le chômage va croissant.

Mais alors, que doivent faire les délégués quand le patron leur fait part de sa décision de licencier du personnel ?

Une règle absolue doit servir de ligne de con-

duite à nos militants : **en aucun cas les délégués du personnel ne doivent souscrire au licenciement collectif des travailleurs.**

Par contre, ils doivent, aussitôt qu'ils ont connaissance de la menace qui pèse sur le personnel, alerter le syndicat ou la section syndicale.

Ce sont ces organisations qui ont à étudier la question, à convoquer les délégués au Comité d'entreprise là où il en existe un, avec l'ensemble des militants, à donner des directives aux uns et aux autres et à déterminer avec tous les travailleurs de l'entreprise, l'action de masse à entreprendre, le cas échéant, pour faire échec aux manœuvres patronales.

Les délégués du personnel, eux, appliqueront, dans leur atelier, les décisions prises.

Statut des Délégués du Personnel dans les Entreprises

modifiée par la loi numéro 47-123 du 7 Juillet 1947

L'Assemblée nationale constituante a adopté,
Le Président du Gouvernement provisoire de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article Premier. — Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés.

Un arrêté du ministre du Travail, pris après consultation des organisations syndicales intéressées, déterminera les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile seront considérés, pour l'application de la présente loi, comme faisant partie du personnel ainsi que les modalités particulières de désignation des délégués de ces travailleurs.

Un décret fixera, dans le cadre de la présente loi, les conditions d'application dans l'agriculture.

Art. 2. — Les délégués du personnel ont 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 ainsi que d'une façon générale à l'application des dispositions 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.

Art. 3. — Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence de comités d'entreprises, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité de sécurité institué par l'acte du décret du 4 août 1941, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accident ou de maladies professionnelles graves.

Art. 4. — Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

De onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un suppléant.

De vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux suppléants.

De cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois suppléants.

De cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq suppléants.

De deux cent cinquante et un à cinq cents salariés :

sept délégués titulaires et sept suppléants.

De cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf suppléants, plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

Art. 5. — Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel. Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives existant ou par des accords passés entre organisations patronales et ouvrières.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées ; dans le cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition. Il n'y a pas incompatibilité entre les fonctions de délégués du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.

Art. 6. — Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise, et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Art. 7. — Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ils ne peuvent être désignés, les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Art. 8. — L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 6 et 7, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Art. 9 (1). — L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient

(1) Modifié par la loi n° 47-123 du 7 juillet 1947.

électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de Cassation, le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914. Il est porté devant la chambre sociale qui statue définitivement.

Art. 10. — Les délégués sont désignés pour la durée d'une année et peuvent être réélus.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Art. 11. — Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Art. 12. — Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent pour les postes de délégués du personnel dans le mois de la promulgation de la présente loi ; il sera procédé à l'élection dans les deux mois de cette promulgation.

Art. 13. — Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le chef d'établissement est, d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

Art. 14. — Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant avant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent

assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Art. 15. — Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transmise par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désiraient en prendre connaissance.

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Art. 16. — Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

Art. 17. — La présente loi ne fait pas obstacle aux dispositions concernant la désignation et les attributions des délégués du personnel instituées en vertu d'accords collectifs, même antérieurs à sa promulgation.

Art. 18. — Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, sera puni d'une amende de 500 fr. à 5.000 francs et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé.

Les infractions pourront être constatées soit par l'inspecteur du travail soit par les officiers de police judiciaire.

Art. 19. — Sont abrogés les articles 1^{er} à 12 du décret du 12 novembre 1938 portant statut des délégués du personnel et les articles 9 à 13 du décret du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités.

Art. 20. — Les dispositions de la présente loi sont applicables à l'Algérie et aux départements de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Réunion et de la Guyane française. Les conditions particulières de son application aux colonies feront l'objet de décrets pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la France d'outre-mer.

La présente loi, délibérée et adoptée par l'Assemblée nationale constituante, sera exécutée comme loi d'Etat.

Fait à Paris, le 16 avril 1946.

Félix GOUIN.

Par le Président du Gouvernement provisoire de la République :

Le ministre du Travail et de la Sécurité Sociale :
A. CROIZAT.

Le Garde des Sceaux, ministre de la Justice :
Pierre-Henri TEITGEN.

Le ministre de l'Intérieur :
André LE TROQUER.

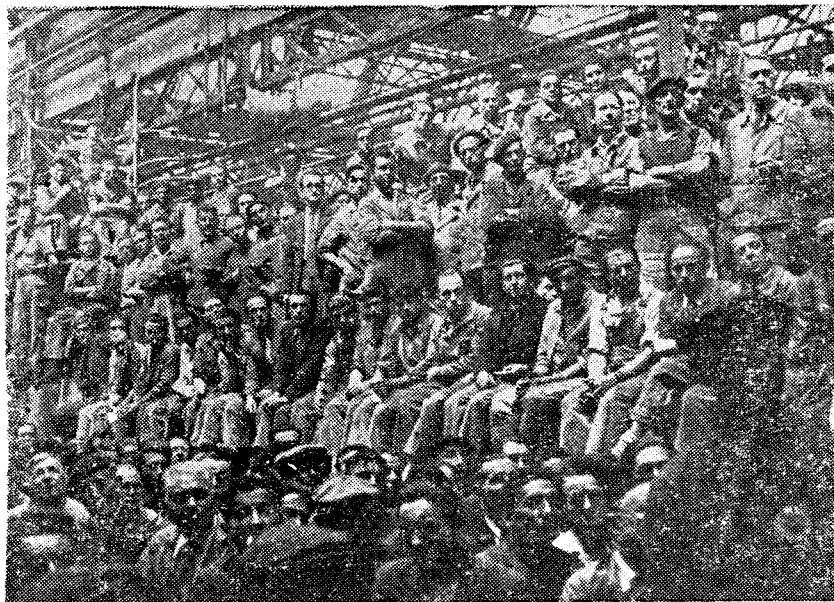
Le ministre de l'Economie Nationale :
A. PHILIP.

Le ministre de l'Agriculture :
Tanguy PRIGENT.

Le ministre de la Production Industrielle :
Marcel PAUL.

Le ministre de la France d'outre-mer :
Marius MOUTET.

Compte rendu de mandat des Délégués



La semaine dernière, nous nous sommes réunis : délégués, collecteurs, membres du Conseil syndical, au siège de la section syndicale pour préparer le compte rendu d'activité des délégués du personnel. Ensemble, nous avons examiné l'ordre du jour de cette réunion ainsi que son déroulement.

Nous avons convenu que le secrétaire de la section syndicale de l'usine présenterait le compte rendu d'activité des délégués. Mais que chacun de ceux-ci, ensuite, apporterait des précisions sur son activité dans son atelier.

Nous avons décidé de faire des affichettes pour tous les ateliers, invitant l'ensemble du personnel (syndiqués aux diverses centrales, et inorganisés) à l'assemblée.

Nous avons aussi débattu quelle serait l'heure la plus propice pour avoir le maximum de travailleurs à la réunion. Également, nous avons prévu la distribution de tracts, la veille de la réunion, à la sortie de l'usine. D'autre part, nous avons retenu le local et désigné les camarades chargés de sa décoration.

Donc, dès le lendemain, je posais une affichette annonçant la réunion sur le panneau d'affichage qui m'est réservé dans mon atelier.

La veille de la réunion, les tracts furent distribués et le même jour, j'ai pris la parole au réfectoire pen-

dant le casse-croûte, pour inviter mes camarades à venir nombreux à cette assemblée et à apporter leurs critiques, leurs suggestions, ainsi que toutes leurs revendications.

Le jour de la réunion, l'après-midi, étant de repos, je suis allé, avec deux camarades, préparer la salle. Nous l'avons rangée, agrémenté les murs de banderoles reproduisant les mots d'ordre de la C.G.T., ainsi que de quelques affiches de notre Fédération, sans oublier le drapeau du syndicat.

A 18 heures, la salle était pleine de camarades ; la réunion a commencé par la nomination du président de séance, choisi par les travailleurs.

Ensuite, le secrétaire a fait un court exposé sur l'activité des délégués et de la section syndicale. Il a analysé en particulier la dernière réunion avec la direction et démontré que dans les ateliers où les ouvriers ont adopté des formes de lutte appropriées, ils arrachent une partie importante de leurs revendications. D'autre part, il a demandé que, là où satisfaction n'a pas été obtenue, les ouvriers

discutent sur les moyens d'avoir les avantages qu'ils exigent ; il a insisté pour que toute action soit faite en liaison avec les délégués et la section syndicale.

Après cet exposé, chaque délégué, en quelques mots, a retracé son activité ou examiné les revendications non satisfaites de son atelier et préconisé des moyens d'action pour obtenir satisfaction.

Ensuite, quelques ouvriers sont intervenus pour préciser les revendications, réclamer certaines améliorations dans leur travail et dire comment ils entendaient faire capituler le patron.

Le secrétaire a repris la parole pour tirer les conclusions, définir les moyens d'action et préciser les plus récentes directives de la Fédération.

Chacun a pu se féliciter de cette réunion qui a permis un large échange de vue entre les travailleurs et ceux qui les représentent et, ainsi, fixer notre travail futur en tenant compte des lacunes du passé, pour l'améliorer sans cesse.

Grâce à de telles réunions, nous pouvons dire que dans notre usine, l'esprit paternaliste ne fera pas dévier nos délégués de la lutte de classe et que l'esprit de responsabilité animera ceux que la confiance des travailleurs a porté aux postes responsables.

Commentaires sur la loi du 16 avril 1946

Article 13 (Suite)

La loi fait obligation à l'employeur de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de se réunir et remplir leur mission. Dans bien des cas, c'est le vestiaire qui sert de local et les délégués, s'ils ont à écrire, ne travaillent pas dans des conditions convenables ; ils doivent exiger que soit mise à leur disposition une pièce avec table, sièges et placards pour les dossiers éventuels.

*

Enfin, les panneaux d'affichage ! Que de controverses ils soulèvent ! Non seulement pour leur mise en place en des endroits fréquentés des travailleurs, mais surtout pour ce qui y est éventuellement affiché.

De nombreux patrons contestent le contenu de telle

affiche, article de journal, tract, etc... édités par le syndicat et, plus particulièrement, quand cette documentation les vise personnellement.

Il convient donc de rappeler :

1° Que les délégués du personnel doivent agir en liaison avec la section syndicale d'entreprise et le syndicat.

2° Que toute communication syndicale émanant des organismes syndicaux aux divers échelons peut et doit (si la section syndicale et les délégués le jugent à propos) être affichée sur les panneaux réservés à cet effet.

3° Qu'au cas où le patron se permettrait d'arracher des panneaux toute documentation syndicale, les délégués doivent immédiatement alerter les travailleurs et prendre toute mesure utile pour que soit respectée cette partie du droit syndical.

(A suivre).

COMMENT CONSTITUER UNE SECTION SYNDICALE

A l'entreprise, au chantier, le délégué du personnel est bien le camarade sur lequel repose, pour une large part l'activité de l'organisation syndicale.

Sans vouloir revenir sur le contenu des numéros précédents, nous rappelons qu'il est, en effet, l'élément moteur de l'organisation syndicale.

Très souvent, le Syndicat n'est pas sur place. Le Délégué du Personnel ne peut donc être en contact permanent avec lui, et les décisions urgentes qu'il peut être appelé à prendre ne le sont qu'avec retard, dû uniquement à cette situation.

Livré à lui-même, avec en face de lui un patron qui n'est pas pour lui faciliter ses tâches, et quoique entouré de braves camarades dont il a la confiance, il n'a ni le concours, ni l'appui immédiat d'un organisme pour l'aider, le guider dans la réalisation de ses tâches et surtout pour examiner collectivement les problèmes qui lui sont posés.

Si averti qu'il soit, si plein de bonne volonté, il sera bientôt submergé et la manifestation du découragement est souvent un abandon de ses fonctions.

Dans l'intérêt des travailleurs, dans l'intérêt du mouvement syndical, la constitution d'une section syndicale à l'entreprise, loin d'être une tâche supplémentaire est une aide très importante apportée au délégué.

Ainsi la section syndicale pourra grouper et traduire les revendications du personnel.

Comment s'y prendre pour constituer une section syndicale.

Avant tout, il faut convoquer, en Assemblée Générale, à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise tous les adhérents du syndicat.

Savoir choisir le jour et l'heure qui conviendront le mieux de manière à ce que le plus grand nombre de camarades puissent y assister.

Le syndicat étant averti de la tenue de cette Assemblée Générale y déléguera un responsable et de préférence le secrétaire.

Au cours de celle-ci, il faudra expliquer aux adhérents pourquoi il s'avère nécessaire de constituer une section syndicale et leur demander d'apporter leur point de vue.

Puis il sera procédé à l'élection de la Commission Exécutive, dont le délégué du personnel fera partie et au sein de laquelle on constituera le bureau de la section syndicale.

La liste des candidats à la Commission Exécutive aura pu être établie par avance, dans le cas où le délégué aurait contacté et discuté avec les camarades dans l'entreprise pour les convaincre de la nécessité d'accepter cette responsabilité.

Au cas où la liste n'est pas établie par avance, au cours de l'Assemblée Générale il faudra faire appel aux candidatures.

La Section Syndicale est en principe composée des représentants des différentes catégories de travailleurs (ouvriers mensuels, jeunes, femmes, Nord-Africains, etc...), en tenant compte également de l'importance numérique de ces catégories dans l'entreprise.

Dans l'un comme dans l'autre cas, l'Assemblée Générale aura à ratifier par un vote les candidatures. Celui-ci pouvant avoir lieu soit à main levée, soit au bulletin secret, suivant l'avis de la majorité des présents à l'Assemblée Générale.

Une fois constituée (provisoirement ou définitivement) la Commission Exécutive aura à s'occuper de rechercher des collecteurs, des diffuseurs de la presse syndicale ; elle se réunira régulièrement pour étudier tous les problèmes.

A la veille de la réunion mensuelle des délégués auprès de la direction, elle examinera très attentivement toutes les questions qui devront être soumises et discutées avec le patron.

Ainsi se trouvera facilitée la tâche du délégué du personnel, qui ne se sentira plus ISOLE et pourra développer, intensifier encore plus son activité pour la défense des intérêts de tous les travailleurs.

Les résultats obtenus par l'action revendicative, dus à une répartition beaucoup plus équitable des tâches, lui permettront de prouver aux inorganisés qu'ils ont intérêt à rejoindre la section syndicale pour la rendre toujours plus forte.

Questions. et Réponses

1. — J'ai demandé une entrevue à mon patron ; il le remet de jour en jour. Que dois-je faire ?

L'article 14 de la loi du 16 avril 1946 fait une obligation aux patrons de recevoir les délégués. Le texte intégral de la loi paraissant dans le présent bulletin, vous pouvez le vérifier.

Il faut donc s'appuyer sur la loi pour vaincre la résistance patronale, mais surtout, il faut alerter l'ensemble du personnel, lui faire connaître la mauvaise volonté patronale et constituer une large délégation pour se rendre à la direction afin d'exiger que les délégués soient reçus immédiatement.

Par ailleurs, les délégués informeront le syndicat ou la section syndicale pour que, le cas échéant, une action de plus grande envergure puisse être organisée.

Enfin, l'article 18 de la loi prévoit le recours à l'Inspecteur du Travail pour faire respecter les droits des délégués.

2. — Est-ce que les délégués peuvent se faire accompagner par un représentant du syndicat quand ils vont en délégation ?

Où, c'est la loi qui le spécifie.

L'article 14 contient en effet la phrase suivante :

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Par conséquent, à l'occasion de la réception mensuelle et même dans les cas urgents, quand ils revêtent un caractère de gravité, les délégués doivent faire appel à l'organisation syndicale pour qu'elle délègue un de ses représentants à la réunion avec le patron.

3. — Je suis candidat aux élections des délégués du personnel. Quelles garanties la loi me donne-t-elle quant à la sécurité de mon emploi ?

La loi met, en principe, le délégué du personnel à l'abri de l'arbitraire patronal.

Le délégué du personnel ne peut être licencié sans l'accord du comité d'entreprise dans les établissements où il en existe un. Là où il n'en existe pas, le licenciement du délégué doit être soumis à l'Inspecteur du Travail.

Nous devons être très ferme sur l'observation absolue de cet article 16 de la loi.

Il est bien évident que le délégué du personnel sera d'autant plus protégé contre la répression qu'il aura su gagner la confiance de ses camarades et que l'organisation syndicale sera puissante.

