

C.G.T.

F.S.M.

Le délégué du personnel

M E N S U E L



N° 5 - 28 MAI 1949

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

213, Rue Lafayette, 213 — PARIS (10°)

LE DELEGUE DU PERSONNEL et l'Unité de la Classe Ouvrière

Les délégués du personnel, membres de la C.G.T., sont, dans la plupart des cas, élus sur des listes qui se trouvent en compétition avec des listes d'autres organisations syndicales.

Les candidats de la C.G.T. recueillent, le plus souvent, une très forte majorité : de 60 à 98 % des voix.

L'existence de plusieurs organisations syndicales, et donc de plusieurs listes de candidats, n'est pas une chose normale et qui va de soi.

Ce qui est compréhensible en régime capitaliste, où la bourgeoisie dispose d'énormes moyens pour faire sa propagande (radio, presse, appareil d'Etat, etc...), c'est que les ouvriers aient des idées différentes sur les problèmes politiques ou philosophiques.

Le régime capitaliste n'est pas le régime de l'honnêteté et de la morale.

Il répand autour de lui ses préjugés grossiers.

Sa corruption est telle qu'elle atteint d'autres couches que la classe des capitalistes.

Mais pour satisfaire à leurs opinions politiques, les travailleurs ont des partis auxquels ils adhèrent ou qu'ils suivent.

Pour leurs conceptions religieuses, ils ont les différentes églises, et les athées le droit de n'y point aller quand l'intolérance et l'arbitraire patronaux ne les y contraignent, ce qui arrive encore au 20^e siècle.

Le syndicat a précisément pour objet de rassembler tous ces hommes et toutes ces femmes victimes

de la même exploitation capitaliste, pour des revendications et des objectifs qui leur sont communs, qui se rapportent à leurs intérêts de classe d'exploités.

S'il y a plusieurs syndicats, c'est que la bourgeoisie est habile à créer des divisions artificielles ; à utiliser la diversité des opinions politiques ou religieuses pour dresser les ouvriers les uns contre les autres en adversaires.

C'est sa garantie de tranquillité relative à elle. Quand les travailleurs se querellent entre eux, les capitalistes ont plus de liberté pour leur imposer une exploitation plus féroce.

Ainsi, au cours des dernières années, le patronat et les gouvernements

qui mènent leur politique, ont joué un grand rôle dans les divisions ouvrières. Ils les ont encouragées et soutenues. Ils ont aidé et aident encore ceux qui prennent pour principal objectif la lutte contre la C.G.T.

Pourquoi ? Parce que la C.G.T. est l'organisation syndicale qui a le plus d'influence et qui travaille sans relâche à l'unité.

Récemment nous fut révélée une des méthodes de travail des organisations patronales.

Elles ont créé des syndicats soi-disant indépendants. Elles les dirigent par le truchement d'aventuriers qu'elles paient.

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

Il y a quelques mois, un patron de Vierzon sollicitait l'aide de ces syndicats indépendants.

Un de leurs « dirigeants » fut envoyé dans l'usine et voici ce que lui dit le patron :

« Je suis très embêté. Dans mon entreprise n'existe qu'un seul syndicat, celui de la C.G.T. Tous les délégués du personnel, tous les délégués au Comité d'entreprise, sont membres de la C.G.T. Il faut me créer un syndicat indépendant. »

J'ajoute que l'organisateur indépendant subit un échec total dans cette usine.

Mais ils arrivent parfois à constituer des noyaux et à semer le trouble dans l'esprit de quelques ouvriers.

C'est en raison de tout cela que les délégués du personnel, membres de la C.G.T., doivent agir avec persévérance pour l'unité des travailleurs.

Il faut les voir tous. Les défendre avec le même dévouement. Discuter fraternellement avec tous.

Cela se voit encore trop souvent que des délégués n'ont aucun rapport fraternel avec des travailleurs qui ont voté pour d'autres listes.

Il y a des cas où des ouvriers refusent une aide, un appui, un conseil, refusent de prêter un outil à leurs camarades d'atelier parce qu'ils font partie d'autres organisations.

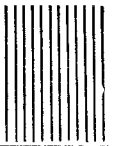
Parce que Jouhaux, Bouzanquet ont servi les capitalistes en faisant la scission, certains de nos camarades traitent leurs camarades de misère comme de vulgaires Bouzanquet.

C'est tout ce que désirent le patronat et les dirigeants scissionnistes conscients du tort qu'ils portent à la classe ouvrière.

C'est précisément ce que ne doit pas faire le délégué du personnel.

Un délégué de la C.G.T., désireux d'appliquer consciencieusement les directives de son organisation, doit être un trait d'union entre tous ses camarades.

Comment j'ai employé mes 15 heures



par une Déléguée du Personnel

Dans mon entreprise où nous sommes quatre délégués cégétistes, nous nous partageons les tâches ainsi qu'il se doit.

Aussi, j'ai été désignée pour assister à une réunion qui se tenait au siège du syndicat, et au cours de laquelle fut examinée la situation dans l'intérieur des magasins. Ainsi furent employées mes premières 4 heures.

Dans le moment présent, où est discutée notre Convention Collective, il est nécessaire que très souvent nous nous réunissions pour étudier entre délégués l'état

de nos travaux, et aussi les revendications particulières à notre magasin. De cette manière, j'ai encore employé huit heures.

Il me restait trois heures que je conservais pour une audience auprès de la Direction, mais depuis quelques temps, celle-ci ainsi que de nombreuses autres, fait preuve d'une intransigeance que la politique réactionnaire du Gouvernement ne peut que renforcer. Malgré toutes nos demandes, nous n'avons pu être reçus.

Nous en avons avisé nos camarades, afin qu'ils puissent juger de cette façon d'agir.

Le point de vue du Comité de Rédaction du Bulletin sur l'article ci-dessus

A la rédaction du Bulletin, travaille une équipe de camarades dont la plupart exercent les fonctions de délégués. L'auteur de cet article est justement un camarade qui fait partie de notre Comité de Rédaction.

Nous formulons sur tous les articles paraissant dans ce bulletin des observations, dont les différents auteurs ne se formalisent en aucune façon, bien au contraire, puisqu'elles sont faites dans l'intérêt du mouvement syndical.

Pour l'article que vous venez de lire, nous avons décidé de n'y apporter aucune modification, ce qui, d'ailleurs, aurait travesti la vérité, mais nous nous sommes trouvés tous d'accord pour le faire suivre d'un commentaire.

Comme notre camarade, beaucoup de délégués du personnel emploient leurs 15 heures à des fonctions qui ne sont pas spécifiquement celles qu'ils devraient régulièrement accomplir.

Sur ces 15 heures, 12 ont été passées en réunions. Il est normal que les Délégués du Personnel se réunissent entre eux, ou assistent à des réunions provoquées, soit par la section syndicale, soit par le syndicat. C'est même indispensable pour la bonne réalisation de leurs

tâches. Mais la plus grosse partie du temps qui leur est imparti doit être employé à une action plus pratique au sein de l'entreprise : atelier, chantier, bureau, magasin...

L'article 2 de la Loi fixant le statut des délégués du personnel précise :

« 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 du code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale. »

C'est pendant les heures de travail que les délégués doivent utiliser les 15 heures payées que leur attribue la loi et les patrons n'ont pas le droit d'y faire opposition.

Comment les délégués pourront-ils être renseignés de la situation des travailleurs dont ils sont les élus et les porte-paroles ? En discutant avec eux, en s'enquérant

rant auprès d'eux de leur situation, de leurs difficultés, de leurs réclamations. C'est avec chacun d'eux, sans aucune discrimination d'appartenance syndicale, et sans oublier les inorganisés, que les délégués doivent s'entretenir fraternellement. Ce sont les délégués qui doivent aller vers leurs camarades de travail, et ne pas se contenter d'attendre qu'ils viennent à eux.

Les questions d'hygiène, de sécurité, de prévoyance, nécessitent de la part des délégués un contrôle minutieux qui les obligent à vérifier les installations, le fonctionnement de certains services, l'application des règlements intérieurs, etc...

Enfin, comme Benoît FRACHON, dans les précédents

numéros, l'a souvent indiqué, les délégués doivent être les plus ardents propagandistes et les meilleurs organisateurs du syndicat.

Peut-on croire que pour la réalisation de ces tâches, 15 heures sont de trop ? Assurément pas. Aussi, la camarade qui a laissé perdre 3 heures du temps qui lui est imparti, aurait pu en trouver largement l'emploi dans la discussion avec ses camarades pour la défense de leurs droits.

Parce que d'autres délégués peuvent tomber dans les mêmes travers, nous avons cru bon de faire ces quelques remarques fraternelles.

ELECTIONS « CITROËN »



VOTER POUR LA C.G.T. C'EST VOTER CONTRE LES CADENCES INFERNALES

Aux Usines « Citroën », bastion d'un patronat de combat, vient de se dérouler les élections de délégués du personnel.

Il s'agissait, pour notre organisation, de faire la preuve à l'occasion de ces élections, que, malgré les brimades de toutes sortes, venant de la Direction, la C.G.T., restait l'organisation à laquelle la grande majorité des travailleurs donne sa confiance.

Qu'avons-nous fait pour parvenir à cette démonstration ?

A) Etablissement et signature entre les organisations syndicales et la direction, d'un protocole d'accord qui stipulait :

- 1° Le nombre de délégués à élire sera porté à 52 au lieu de 44 précédemment.
- 2° Le droit de rayer des noms sur les listes étant maintenu il était convenu pour les candidats rayés que les ratures n'entreraient en ligne de compte pour le déclassement des candidats, que dans la mesure où un nom serait rayé un nombre de fois égal ou supérieur au quotient électoral.
- 3° Dans le cas où un délégué resterait seul dans un secteur, un ouvrier choisi par l'organisation syndicale est habilité pour le seconder.

B) La date des élections fixée par le protocole d'accord, il importait pour nous de trouver des candidats, à la fois les plus susceptibles de défendre au mieux les intérêts des travailleurs et aussi connus d'eux comme étant des hommes en qui on peut avoir confiance.

Ces premiers points acquis, il fallait engager la campagne électorale en lui donnant une orientation :

- 1° Contre la direction de combat Citroën et son syndicat R.P.F. qui présentait des candidats sur une liste indépendante.
- 2° Pour l'Unité d'action de tous les travailleurs dans les revendications.

Afin de populariser le programme revendicatif que les candidats C.G.T. se proposaient de défendre, un matériel a été édité pour l'ensemble des travailleurs :

- 1° Un journal démontrant les avantages de la Convention Collective et précisant les revendications principales par catégorie.
- 2° Un second journal dénonçant le syndicat maison que la direction se proposait de faire avec le R.P.F. et rappelant l'ancienne union corporative Citroën de 1936, noyau de Croix de Feux, financé par CITROËN-MICHELIN.
- 3° Des affichettes et des papillons portant des mots d'ordre et appelant les travailleurs à voter C.G.T.

Sur la base de chaque Usine, des comptes rendus de mandat ont été faits par les délégués sortants ; le bilan d'une année d'activité a été rappelé aux travailleurs, expliquant les difficultés rencontrées, mais aussi donnant la perspective.

Des prises de parole, aux portes, le midi, par des responsables syndicaux, nous ont permis également d'approfondir et de mieux définir le caractère de l'action poursuivie par la C.G.T.

Des tracts et journaux d'usines dénonçant telle brimade contre un militant syndical connu, définissant telles revendications particulières d'un atelier, ont aussi été un appoint sérieux dans la campagne électorale.

Le 10 mai, de 13 à 17 heures, avait lieu le scrutin pour l'élection des délégués titulaires. Une section de vote par environ 3.000 ouvriers. Le scrutin s'est déroulé sous le contrôle des anciens délégués. Dépouillement, aussitôt le scrutin clos, et toujours sous le contrôle des mêmes camarades, à qui un procès-verbal officiel était remis, garantissant les résultats de chaque section de vote.

— Centralisation des résultats à la direction générale le lendemain matin et répartition des sièges revenant à chaque organisation syndicale.

La répartition des sièges a donné les résultats suivants :

— C. G. T.	37 sièges.
— C. F. T. C.	4 »
— F. O.	7 »
Indépendants	4 »

Le lendemain avait lieu le vote pour les délégués suppléants:

— C. G. T.	40
— C. F. T. C.	3
— F. O.	5
Indépendants	4

Ces résultats apportent la confirmation que notre C.G.T. est et reste l'organisation à laquelle les ouvriers donnent leur confiance.

Notre travail de délégué va commencer, et pour le départ de notre mandat, la Fédération des Métaux nous invite à un vin d'honneur où tous ensemble nous définirons les moyens de défendre et de faire triompher les revendications de tous les travailleurs des usines Citroën.

La lutte pour les Conventions Collectives

Répondant à l'appel de Benoît Frachon, qui demandait aux délégués du personnel de combattre pour la discussion rapide et la signature des conventions collectives, nous avons, dans notre usine (Société Française de Radio-Electricité, à Levallois), pour le jeudi 17 mars, appelé l'ensemble du personnel à débrayer.

A la suite de la réunion des cadres syndicaux, le mardi 15 mars, nous décidions de convoquer pour le mercredi matin, **l'ensemble des délégués du personnel** des syndicats C.G.T., C.F.T.C., C.G.C. et Indépendants, pour faire un appel commun. Après une discussion approfondie, les représentants des autres syndicats acceptaient d'appeler les travailleurs à une réunion dans la cour pendant les heures de travail, afin d'élire les délégués chargés d'aller faire part à la direction de la volonté du personnel de voir s'engager rapidement la discussion de nos conventions collectives.

Une affiche était apposée au panneau syndical, et le jeudi à 14 heures, les ouvriers, employés, techniciens, assistaient à cette réunion.

Les directives des autres organisations syndicales transmises le matin même, à leurs responsables dans l'usine, amenaient chez ceux-ci un certain flottement, mais n'osant revenir sur la décision prise en commun, ils laissaient à un délégué du personnel de la C.G.T. le soin d'appeler les travailleurs à l'union et à l'action pour les conventions collectives. Les délégués élus à la fin du débrayage qui dura une demi-heure, purent montrer à la direction qu'ils parlaient au nom de l'ensemble du personnel.

Dès le lendemain, une vente des projets de conventions collectives remportait un grand succès et c'est en quelques minutes que les brochures que nous possédions se vendirent à la porte de la cantine.

A la suite de l'union réalisée pour les conventions collectives, nous avons pensé que le climat était favorable pour nous adresser aux techniciens de notre entreprise, pour discuter avec eux de leurs revendications propres.

A la réunion étaient présents un certain nombre de techniciens, pour la plupart non syndiqués, et très rapidement une large discussion s'engagea qui permit d'établir un cahier de revendications que tous décidèrent de

faire circuler pour recueillir des suggestions et recevoir les signatures donnant l'accord à ce cahier.

Ce cahier se présente comme suit :

- Un texte indiquant que, à la suite d'une réunion de techniciens, ceux-ci avaient décidé de faire appel à ceux qui, n'étant pas présents à cette réunion, pouvaient apporter leurs suggestions, et donner leur accord avant la convocation d'une autre réunion.
- Une deuxième page comporte la liste des revendications déjà établies, entre autres :
 - 1° Discussion et signature des conventions collectives ;
 - 2° Rétablissement immédiat de la hiérarchie ;
 - 3° Documentation technique accessible aux techniciens ;
 - 4° Installation de véritables laboratoires d'études équipés avec de bons et nombreux appareils de mesures ;
 - 5° Participation des techniciens aux projets d'installation de laboratoires ;
 - 6° Rétablissement des cours d'agents techniques et ingénieurs, etc...
- Une troisième page pour les suggestions et les signatures.
- Et enfin, un graphique montrant l'écrasement de la hiérarchie et l'augmentation nécessaire pour rétablir cette hiérarchie.

Les cahiers se sont déjà couverts de signatures et ils rencontrent un intérêt très vif chez les gens syndiqués appartenant à toutes les organisations syndicales et même chez les non-syndiqués dont le nombre est important.

En faisant cela, nous connaissons mieux les revendications de cette catégorie de travailleurs, nous avons établi un contact confiant entre délégués du personnel et eux, et surtout nous les appelons à participer avec les autres catégories du personnel à la défense de leurs moyens d'existence.

Et la réflexion faite par l'un d'entre eux à la réunion : « **enfin, on s'occupe de nous** » nous montre que trop souvent, en effet, nous laissons de côté ces camarades avec qui il n'est peut-être pas toujours facile de discuter et d'agir, mais encore fallait-il essayer.

Questions et Réponses

1. — Est-ce qu'un délégué peut être révoqué par le personnel ?

Oui, c'est l'article 10 de la loi qui le prévoit. Il dit : « 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. »

2. — Le dépôt des revendications par écrit dispense-t-il de la réception mensuelle des délégués par l'employeur ?

Non, l'article 14 de la loi est catégorique : « Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants **AU MOINS UNE FOIS PAR MOIS.** »

En ce qui concerne le dépôt des revendications par écrit,

l'article 15 spécifie que **DEUX JOURS** avant d'être reçus les délégués remettent au chef d'établissement une note exposant sommairement l'objet de leur demande. Ainsi les questions à débattre au cours de la réception ont pu être étudiées de part et d'autre à l'avance.

L'article 15 précise encore que le patron doit faire connaître par écrit dans un délai n'excédant pas **SIX JOURS** sa réponse.

3. — Peut-on être candidat au poste de délégué du personnel avec moins d'un an de présence à l'entreprise ?

Oui, à condition d'avoir une dérogation de l'Inspection du Travail à qui la question et les raisons qui la motivent doivent être soumises.

Cette rubrique est ouverte à tous les délégués.

Adressez vos questions : 213, rue Lafayette, PARIS.

