

C.G.T.

F.S.M.

Le délégué du personnel

M E N S U E L



N° 6 - 6 JUILLET 1949

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

Le Délégué du Personnel Interprète des TRAVAILLEURS

DANS les précédents bulletins, il a été traité du comportement des délégués du personnel au sein de l'entreprise : comment ils doivent agir vis-à-vis de leurs camarades de travail en tant que porte-paroles de leurs doléances auprès du patron et en qualité de représentants de l'organisation syndicale qui les a présentés au poste qu'ils détiennent.

Il a été dit, entre autres, que les délégués du personnel devaient être les meilleurs organisateurs du syndicat sur le lieu même du travail.

Nous nous devons d'examiner aussi le rôle, infiniment délicat et particulièrement important, du délégué du personnel au sein de l'appareil dirigeant de l'organisation syndicale : la commission exécutive.

La Commission exécutive est chargée de traduire et de défendre les revendications des travailleurs. Elle décide de l'opportunité de telle ou telle revendication, de telle ou telle forme d'action. Elle ne peut accomplir convenablement sa tâche qu'autant que son action correspond fidèlement au sentiment des travailleurs.

Il peut arriver que les dirigeants de l'organisation syndicale se saisissent d'une question, juste en soi, mais dont l'intérêt ne retient pas l'attention immédiate des travailleurs.

S'ils foncent, comme on dit, sur cette question, il arrivera un moment où ils se trouveront coupés de la masse parce que les préoccupations de celle-ci seront ailleurs. Un temps précieux aura été perdu et

l'indispensable communion qui doit toujours exister entre l'ensemble des travailleurs et l'organisation syndicale se relâchera. Comment éviter ce désagrément, cette erreur ?

À la seule condition que les délégués du personnel, **QUI DOIVENT PARTICIPER À LA DIRECTION DE L'ORGANISATION SYNDICALE**, sachent à temps l'informer des réactions de leurs camarades de travail, se faire l'écho des observations, réflexions, approbations ou oppositions qu'ils auront entendues.

Prenons un exemple d'actualité.

La directive a été donnée aux syndicats, de mener l'action pour la conclusion de la convention collective de travail sur la base du document élaboré par leurs Fédérations respectives. C'est une directive juste car dans la convention collective sont contenues toutes les revendications essentielles. Mais nous sommes dans la période des congés payés et l'immense majorité des travailleurs se trouve dans l'impossibilité de se déplacer par manque d'argent.

L'idée d'une indemnité de départ en vacances surgit parmi les travailleurs. Elle est populaire, sensible à tous. Que doivent faire les délégués du personnel ?

Immédiatement en informer l'organisation syndicale pour que toute affaire cessante, elle s'empare de cette revendication, la mette en forme, lui donne la plus large publicité et réalise toutes les conditions pour la faire triompher.

Nos organisations syndicales ont toutes un programme revendicatif et toutes devraient établir pour

une période limitée — 3 mois au maximum — un plan de travail sur la base de ce programme.

Mais il est bien évident, aussi bien pour le plan de travail que pour le programme, que la vis bouscule parfois, sinon souvent, les dispositions prises, si bonnes soient-elles.

Le rôle du délégué du personnel c'est justement d'être l'interprète de la vie de son atelier, de son chantier, de son bureau, auprès de l'organisation syndicale pour qu'à tout moment celle-ci baigne dans la réalité et soit ainsi le reflet exact des soucis, des aspirations des travailleurs qu'elle groupe et défend.

Encore un mot : le syndicat, la section syndicale et plus généralement un organisme quelconque de l'échelon syndical a pris telle disposition d'organisation. Les délégués du personnel ont contribué en

tant que membres de la direction syndicale à la décision ou ils en ont eu connaissance.

Ils mettent les travailleurs de leur entreprise au courant de l'affaire, mais ils doivent aussi rapporter les appréciations qu'ils auront sollicitées ou entendues, afin que l'organisation syndicale sache si vraiment elle est dans la bonne voie ou si telle modification ne doit pas être apportée.

Il en est de même quant au fonctionnement de l'organisation et à l'attitude de ses dirigeants.

Ainsi, on ne saurait mieux dire qu'en comparant le délégué du personnel à une courroie de transmission, élément indispensable à la marche de cette machine compliquée, certes, mais à l'efficacité inestimable : notre mouvement syndical.

La HIERARCHIE des SALAIRES

Les discussions sont souvent animées dans les ateliers, bureaux ou magasins, et la question des salaires n'est pas une des moindres préoccupations des travailleurs.

S'agit-il de lutter au coude à coude pour obtenir une augmentation de salaires, nombreux sont encore les ouvriers qui demandent un rajustement uniforme, sous prétexte que :

« le bifteck est aussi cher pour nous que pour les ingénieurs et cadres ».

C'est un fait que nos délégués ont souvent à répondre à de tels arguments et qu'ils se doivent d'éclairer les travailleurs qui leur font confiance.

Pourquoi les ouvriers expriment-ils avec tant de rancœur cette idée du coût de la vie aussi élevé pour les uns que pour les autres ?

Parce qu'ils n'arrivent pas à joindre les deux bouts. La situation est pour eux intenable et il leur est difficile de faire vivre leur famille avec leurs salaires insuffisants.

Il est si facile de s'en prendre à celui que l'on côtoie dans la même entreprise et qui, lui, gagne un peu plus. L'ingénieur ou le cadre deviennent vite dans le cœur aigri de l'ouvrier, à juste titre insatisfait, l'ennemi n° 1.

Et pourtant. Qui est responsable de cette situation, sinon le régime capitaliste lui-même qui permet l'enrichissement des gros capitalistes au détriment de la classe ouvrière.

Quel est celui qui, dans l'entreprise, amasse profits et super-profits, sinon le patron ?

Prenons un exemple simple et chiffré.

Dans une entreprise moyenne de 100 ouvriers, si le patron accorde une augmentation uniforme de 1.500 francs par mois à tout son personnel, il déboursera :

$$1.500 \times 100 = 150.000 \text{ francs}$$

admettons que cette augmentation corresponde à 10 % du salaire de l'ouvrier le moins payé de cette entreprise. Si le patron accorde cette augmentation avec respect de la hiérarchie et que le coefficient moyen soit de 160 pour les différentes

catégories, le montant moyen de l'augmentation serait de :

$$1.500 \times 160 = 2.400 \text{ francs}$$

$$100$$

et pour 100 ouvriers il déboursera :

$$2.400 \times 100 = 240.000 \text{ francs}$$

soit 90.000 francs de plus, qui constitueront, au cas où l'on s'en tiendrait à l'argument simpliste : « la même chose pour tout le monde », un supplément de profit pour le patron, sans qu'autant l'ouvrier le moins favorisé reçoive un sou de plus.

Mais un autre aspect de la question doit retenir notre attention. La hiérarchie, elle n'est pas seulement valable pour le cadre et l'ingénieur, elle est aussi valable pour tous les ouvriers, suivant leur qualification.

Le travailleur qui a peiné pour apprendre son métier, souvent avec bien des difficultés en étudiant après la journée d'usine, celui qui a soif de s'élever, qui sacrifie souvent ses loisirs pour mieux savoir, ne mérite-t-il pas un salaire meilleur ?

Combien il est louable le sentiment de l'ouvrier qui aime son métier et le travail bien fait. Encore faut-il reconnaître qu'il a plus de mérite que le manœuvre, par exemple, et donner à ce dernier également le désir de se perfectionner.

En égalisant les salaires, et — il ne faut pas oublier que la hiérarchie est bien plus écrasée qu'il y a 4 ans — on tend à supprimer la qualification des ouvriers français.

N'est-ce pas là encore un des aspects de la mise en tutelle de notre indépendance ?

Lutter pour un minimum vital qui permette à l'ouvrier le moins qualifié de vivre décemment, telle est une des revendications de notre mouvement syndical. Et, partant de cette base, les travailleurs comprendront tous que la hiérarchie est une nécessité.

Ils la défendront, car c'est une des formes de lutte contre l'exploitation capitaliste, pour des conditions de vie meilleures.

ELECTIONS RENAULT

UNITÉ, gage de grandes victoires de la classe ouvrière

Comment avons-nous réalisé cette UNION à la base ? Depuis de longs mois, la section syndicale et tous les délégués se sont efforcés de recréer l'unité entre tous les travailleurs. En luttant tout d'abord contre le sectarisme d'un certain nombre de nos militants et aussi en défendant âprement toutes les revendications si petites soient-elles, de tous les travailleurs de la Régie.

Malgré la position prise par les dirigeants nationaux de certaines organisations syndicales, adversaires farouches de l'unité des travailleurs, nous avons su convaincre les militants de base de ces organisations et créer avec eux à l'échelle de la Régie, un cartel d'unité d'action. Comme vous pourrez le voir de par le résultat des élections, ce courant d'unité a pour conséquence le regroupement des travailleurs.

La campagne électorale s'est déroulée sous le signe de l'unité. Tout d'abord par la signature d'un protocole d'accord entre les organisations syndicales représentatives à l'exception du Syndicat Démocratique Renault qui ne s'inscrivit que quelques jours avant les élections. Nous pouvons dire que ce protocole nous a donné un léger avantage sur celui de l'année 1948, à savoir des bulletins de vote de différentes couleurs et 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants supplémentaires, ce qui portait leur nombre total à 66 titulaires et 66 suppléants.

Nous avons proposé le vote proportionnel par département ou par groupe de départements, ce qui aurait permis à chaque département d'avoir des délégués, d'assurer à chaque catégorie de travailleurs d'être mieux représentée et défendue. Mais les autres organisations syndicales ne nous ont pas suivi.

Nous avons aussi proposé l'électorat à 18 ans, le droit de vote au bout de 3 mois de présence à l'usine et de 6 mois pour être éligible. La Direction ayant refusé, l'Inspection du Travail confirma ce refus. Un avantage fut quand même acquis en ce sens que si, en cours de mandat, un délégué titulaire cesse ses fonctions pour quelque cause que ce soit, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de même catégorie qui devient titulaire pour le temps de mandat restant à courir.

Les élections ayant été fixées au 14 juin, nous avons, au cours de différentes réunions de délégués, préparé la campagne électorale **et deux mois avant les élections**, fait appel aux candidatures dans chaque département. Les candidats qui furent présentés (1^{er} collège) le 14 juin, représentaient 51 départements et services ainsi que toutes les catégories de travailleurs soit pour 132 titulaires et suppléants : 62 professionnels, 62 O. S. et manœuvres, 8 employés, parmi lesquels 9 Nord-africains et 13 femmes.

La liste fut établie en tenant compte de l'importance de chaque département, des équipes dispersées, des catégories professionnelles, ainsi que des catégories de travailleurs, femmes, Nord-africains, jeunes.

Ces candidatures soumises à la section syndicale par les Commissions exécutives de départements et services, avaient été ratifiées à l'unanimité par le Conseil Syndical du samedi 14 mai.

Le 21 juin, le deuxième collège (techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs) a élu ses représentants. Les 34 candidats qui furent présentés représentaient 18 catégories différentes dont : 4 cadres, 3 dessinateurs, 11 agents de maîtrise, 9 techniciens et 7 catégories diverses.

Nous avons, dans notre journal *Unité*, rappelé notre bilan d'activité de l'année 1948, défini notre programme revendicatif, présenté les candidats délégués, ainsi que les modalités de vote, et pendant une dizaine de jours, diffusé tout notre matériel de propagande : nous avons publié *l'Unité*, des tracts, affiches, affichettes, papillons et de nombreux journaux de départements.

Après avoir mobilisé les responsables des commissions exécutives pour surveiller le déroulement des élections dans chaque département et bureau de vote, nous avons pu enfin constater le résultat de notre lutte et de nos efforts, puisque les élections nous prouvent le bien-fondé de notre action engagée sous le signe de l'unité et de la confiance des travailleurs.

RESULTATS DES ELECTIONS :

Collège ouvriers-employés (délégués du personnel) :

Sur 22.169 suffrages exprimés :
la C.G.T. obtient : 17.368 voix contre 13.006 en 1948

F. O.	»	2.032	»	»	3.199	»	»
C.F.T.C.	»	1.485	»	»	1.587	»	»
S.D.R.	»	1.283	»	»	inexistant	»	»

Les sièges se répartissent de la façon suivante : C.G.T. 105, F.O. 12, C.F.T.C. 8, S.D.R. 7.

Comité d'établissement :

Sur 21.915 suffrages exprimés :
la C.G.T. obtient : 17.056 voix contre 12.817 en 1948

F. O.	»	2.003	»	»	3.090	»	»
C.F.T.C.	»	1.543	»	»	1.649	»	»
S.D.R.	»	1.307	»	»	inexistant	»	»

Les 10 sièges reviennent à la C. G. T.

2^e Collège : *délégués du personnel* (Cadres-Maîtrise et Techniciens) :

Sur 4.348 suffrages exprimés :
la C.G.T. obtient : 1.763 voix contre 1.288 en 1948

F. O.	»	515	»	»	754	»	»
C.F.T.C.	»	574	»	»	587	»	»
C.G.C.	»	1.492	»	»	1.405	»	»

Les sièges se répartissent ainsi : C.G.T. 14, F.O. 4, C.F.T.C. 4, C.G.C. 12.

Comité d'établissement :

Sur 4.340 suffrages exprimés :
la C.G.T. obtient : 1.750 voix contre 1.251 en 1948

F. O.	»	524	»	»	757	»	»
C.F.T.C.	»	596	»	»	577	»	»
C.G.C.	»	1.467	»	»	1.444	»	»

Répartition des sièges : C.G.T. 4, F.O. 0, C.F.T.C. 0, C.G.C. 2.

Conscients du mandat qui leur a été confié par les ouvriers de la Régie, les délégués du personnel et du Comité d'entreprise (1^{er} et 2^e collège) s'engagent, comme ils l'ont toujours fait, à poursuivre la campagne de l'unité, gage de victoires dans la lutte revendicative.

QUESTIONS ET REPONSES

Etant donné que nous sommes dans la période des congés payés, nous avons cru utile de fournir quelques précisions sur la loi qui les régit. Ainsi, les délégués du personnel pourront renseigner leurs camarades de travail.

Seulement, nous insistons sur le fait que dans certaines entreprises, des avantages supérieurs à la loi ont été obtenus par les travailleurs et que notre souci constant doit être de toujours améliorer les conditions stipulées par la loi.

1° Est-ce que le travailleur qui a chômé 2 mois, par exemple du 1^{er} juin 1948 au 31 mai 1949, perd 2 jours de congés payés ?

REPONSE. — D'après la loi, oui, sauf s'il existe des dispositions contraires stipulées par accord collectif ou individuel.

Il en est de même en cas d'absence pour maladie, accident autre que par le travail, etc...

2° A combien de jours de congés payés supplémentaires a droit un travailleur qui est occupé chez le même employeur depuis 15 ans ?

REPONSE. — A trois jours, puisque la loi stipule que le travailleur a droit à un jour de congé supplémentaire par période de cinq ans de service chez le même employeur.

3° Les jeunes travailleurs ont-ils un régime particulier de congés payés ?

REPONSE. — Oui. S'ils ont moins de dix-huit ans au 31 mai de chaque année, à deux jours par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de trente jours, comprenant vingt-quatre jours ouvrables ;

De dix-huit à vingt et un ans, à un jour et demi par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de vingt-deux jours, soit dix-huit jours ouvrables.

4° Quels avantages sont applicables aux femmes élevant des enfants ?

REPONSE. — La loi du 8 juin 1948 stipule :

« Toute femme salariée bénéficie de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans et vivant au foyer. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours ».

5° Quel est le montant de l'indemnité de congé payé ?

REPONSE. — L'indemnité ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu le travailleur s'il avait continué à travailler pendant ses congés, y compris les majorations pour heures supplémentaires.

POURQUOI NOUS CHANGEONS DE DÉLÉGUÉS

Notre camarade B. FRACHON disait aux ouvriers de chez Renault :

« On doit être aussi fier d'un mandat de délégué que d'un mandat parlementaire ».

En est-il ainsi dans la réalité ?

Pas toujours. Nos camarades élus ne réalisent pas, en grande partie, qu'ils sont une force dans l'usine.

Le délégué représente l'ensemble du personnel face au patron.

Ce dernier essayera par tous les moyens : corruption, calomnie, de s'imposer au délégué et d'en faire son instrument involontaire contre les intérêts de ses camarades.

Le rôle du délégué, en toute occasion, sera de faire connaître, d'affirmer au patron, à la direction, les revendications de ses camarades de travail.

Si cela paraît facile à certains délégués chevronnés, c'est autrement plus difficile pour de nouveaux élus ou de nouveaux militants syndicaux qui succèdent à une activité ralentie de leurs prédécesseurs, due souvent à l'effet du paternalisme patronal.

Dans notre usine BULL à Paris, nos camarades anciens délégués n'avaient pas su, en majorité, s'imposer à la direction, ni parvenir à populariser les mots d'ordre de notre Fédération d'où un retard sur l'ensemble de la Fédération.

Le résultat ? Les travailleurs n'accordaient plus leur confiance aux délégués et ne répondaient plus à leur appel ; parlant d'eux, ils disaient : « ce ne sont que des bavards ».

Pourquoi cela ?

Parce que les délégués n'avaient pas confiance dans ce qu'ils représentent et partant de cela, sous-estimaient la combativité des camarades de l'usine.

Aucun compte rendu de délégation.

Lorsque le personnel décidait un mouvement quelconque, si le débrayage était d'un quart d'heure, ils estimaient que ce n'était pas assez et l'appuyaient mollement ; si, par contre, on parlait de grève importante, il fallait rester dans la légalité.

Pour notre section syndicale, il s'agissait, à l'occasion du renouvellement des délégués, de ne pas aller à un échec du fait du mauvais travail antérieur.

Il fut donc décidé que le bureau syndical irait discuter avec les ouvriers de chaque département de l'usine sur la base du projet de la convention collective. Nous avons déjà remarqué quelques camarades collecteurs d'équipe qui défendaient, dans leurs équipes les petites revendications et qui étaient soudés avec leurs compagnons de travail. Nous allâmes donc causer avec eux et leurs camarades ; franchement nous avons dit nos faiblesses, nos erreurs et nous leur avons proposé des candidats dynamiques, ce qu'ils acceptèrent d'enthousiasme du fait qu'ils les connaissaient.

Réunis avec les camarades proposés, nous avons examiné le programme contenant entre autres, les trois semaines de vacances, les petites revendications de l'usine. Couchées sur le papier, il fallait populariser les revendications. Le bureau syndical et les candidats expliquèrent les principaux points de la convention collective que nous pouvions avoir tout de suite en suivant la C.G.T.

Ils firent parler le personnel et en dernier lieu, une assemblée générale développa le tout sur le plan général. Le résultat ne se fit pas attendre. Sur 14 délégués, 10 candidats de la C.G.T., élus avec 65 à 70 % des voix suivant les équipes.