

C.G.T.

F.S.M.

Le délégué du personnel

M E N S U E L



N° 7 - 5 Septembre 1949

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

LA FEDERATION SYNDICALE MONDIALE ET LA DÉFENSE DES REVENDICATIONS

LE Deuxième Congrès de la F.S.M. vient de se tenir à Milan, du 29 juin au 10 juillet.

C'est un événement de la plus grande importance pour la classe ouvrière mondiale et par conséquent pour les travailleurs de France.

En effet, la F.S.M., qui groupe près de 72 millions de travailleurs, pèse d'un poids énorme dans les destinées du monde.

Son action peut être décisive pour la défense de la Paix et des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

A condition que chacun de nous se persuade qu'il est une partie de la F.S.M. et que c'est l'action de toutes ces parties, de toutes ces unités dispersées sur tous les continents, qui décidera en définitive des possibilités du tout, c'est-à-dire de la F.S.M.

Pour beaucoup de travailleurs, la F.S.M. est encore un personnage très lointain dont on connaît quelques visages : Di Vittorio, président, Saillant, secrétaire général, Kusnetzov, vice-président, etc...

Il faut faire connaître la F.S.M., il faut montrer que les buts qu'elle poursuit ce sont les nôtres, que les revendications qu'elle défend ce sont nos propres revendications. Alors, on se familiarisera avec son activité et on comprendra mieux qu'en luttant pour notre propre compte, nous ne luttons pas seuls, mais avec des millions de nos semblables.

Parce qu'il est vrai que les revendications de la

F. S. M. ce sont celles que journellement nous formulons.

A Milan, il a été décidé de donner une plus grande publicité au programme économique et social de la F.S.M.

Ce programme, établi en 1945, lors du du Congrès constitutif de Paris, est toujours d'actualité.

Nous le trouvons résumé dans le préambule des statuts dont nous extrayons les passages suivants :

« La F.S.M. déclare que ses objectifs essentiels sont d'organiser la lutte commune des syndicats de tous les pays :

« — contre toutes les atteintes aux droits économiques et sociaux des travailleurs et aux libertés économiques ;

« — pour la satisfaction du besoin de sécurité dans le plein emploi des travailleurs ;

« — pour l'amélioration progressive des salaires, de la durée du travail et des conditions de vie et de travail des travailleurs ;

« — pour une législation sociale complète et suffisante en vue de protéger les travailleurs et leurs familles contre les risques du chômage, de la maladie, des accidents et de la vieillesse ;

« — pour l'adoption de toutes autres mesures améliorant le bien-être social et économique des travailleurs ».

Ainsi, aucun des buts de la F.S.M. ne nous est étranger et chaque fois que nous obtenons dans notre entreprise un avantage quelconque (prime de vacances, réduction du temps de travail sans réduction des salaires, arrêt des licenciements, etc...), nous renforçons la puissance et l'autorité de l'organisation internationale des travailleurs.

Cela, il faut le dire et c'est aux délégués du personnel qu'en revient la mission.

De telle sorte que les travailleurs français sentent bien que dans la grande bataille des exploités contre les exploités, le front est partout dans tous les pays capitalistes et que la victoire est au bout de la lutte.

La F.S.M. et la défense de la Paix

Lors du Congrès de Milan de la F. S. M. il a été décidé de proposer au Congrès Mondial des Partisans de la Paix d'organiser une journée internationale de lutte contre la guerre.

Cette initiative a été retenue et c'est le 2 octobre prochain qu'aura lieu cette journée.

C'est une fierté bien légitime que celle des travailleurs du monde entier : par leur organisation syndicale internationale ils sont à la tête du « plus rude des combats », comme disait Jaurès.

Par ailleurs, la position adoptée par le Congrès de la F. S. M. s'inscrit dans la plus pure tradition du syndicalisme.

Dès avant la fin du siècle dernier, le mouvement syndical s'est, en toutes circonstances, dressé contre les fauteurs de guerre.

En France, particulièrement, et bien avant la 1^{re} guerre mondiale, dans les années 1910, 1911 et 1912, quand l'horizon international s'obscurcissait, la voix des militants syndicaux s'élevait pour la défense de la Paix.

Parce qu'il n'y a que les capitalistes, les exploités qui profitent de la guerre.

Aujourd'hui encore il en est ainsi.

La C.G.T., au nom de notre classe ouvrière, a pris l'engagement d'être, dans la préparation du 2 octobre, la plus dynamique, la plus active, la plus entreprenante.

Déjà 2 millions de « dépliant » ont été expédiés aux Unions Départementales. Des affiches, des bulletins de vote, des insignes vont être acheminés ces jours-ci.

Nous savons que les militants syndicaux des entreprises et, parmi eux, les délégués du personnel, vont être largement mis à contribution dans cette campagne pour la défense de la Paix.

Nous savons aussi que les délégués du personnel seront un exemple d'activité, de dévouement pour tous leurs camarades.

D'ailleurs, s'il n'en était pas ainsi, c'est sûr que nous n'atteindrions pas le but fixé.

A quelle tâche doivent particulièrement s'atteler les délégués du personnel ?

La tâche est double :

1° Faire voter leurs camarades de travail ;

2° Aider à la constitution des comités de défense de la Paix.

Une vaste campagne électorale, de caractère de masse va s'ouvrir le 3 septembre prochain et se poursuivra jusqu'au 2 octobre.

Il s'agit, à l'aide d'un bulletin de vote, de se prononcer en faveur de la Paix.

Tous les travailleurs sans exception, y compris la maîtrise et les cadres, peuvent signer ce bulletin.

Le devoir des délégués du personnel consiste à créer les conditions pour que l'ensemble du personnel participe au vote.

Cela implique la constitution d'un large bureau de vote qui pourrait être justement l'embryon du Comité de défense de la Paix. De ce bureau doivent faire partie toutes les catégories, toutes les tendances et les inorganisés.

Il aura pour mission de contrôler les opérations de vote, surveillance des urnes, émargement de la liste des électeurs, apposition d'un cachet sur une pièce d'identité quelconque ou sur la carte syndicale... etc... et de dresser le procès-verbal.

En somme, ce bureau devra jouer au maximum le rôle d'un bureau de vote ordinaire lors des élections officielles (municipale, cantonale, législatives).

Nous précisons que les bulletins de vote seront expédiés par les Fédérations aux syndicats, qui devront les répartir dans les entreprises.

Après le vote, le procès-verbal et les bulletins seront retournés au syndicat.

En parlant du bureau de vote nous avons dit qu'il pouvait constituer l'embryon du Comité de défense de la Paix. C'est possible et c'est souhaitable. Mais il peut arriver que les choses aillent autrement.

L'essentiel est que le vote ait lieu. Cependant il ne faut pas se laisser détourner par les difficultés qui peuvent surgir à l'occasion de la constitution du Comité de défense de la Paix et persévérer.

Car, au lendemain du vote, après le 2 octobre, la lutte contre la guerre se continuera et ce sont ces Comités de défense existant dans les entreprises qui devront l'impulser.

Par ces quelques indications, apparaît clairement la portée immense de l'action du délégué du personnel. Il n'est pas douteux que la F. S. M. quand elle a proposé l'organisation d'une journée internationale de la Paix, a fait confiance aux millions de militants de la base pour assurer le succès de son initiative.

Les délégués du personnel sont ces militants, sous l'action desquels les plus nobles initiatives ne peuvent aboutir.

Le Délégué du Personnel

De toutes les tâches incombant au délégué du personnel, il en est une, particulièrement importante, qui doit retenir toute son attention : c'est **l'organisation de la solidarité**.

La solidarité, quelle que soit sa forme, pour être efficace, doit être rapide ; cela suppose une organisation solide et méthodique.

Le délégué du personnel se doit de participer activement à cette organisation au sein de sa section syndicale. Il sera, autant que possible, l'un des responsables de la Commission de Solidarité — qui, si elle n'existe pas, doit être créée dans chaque section syndicale —, et lorsqu'il sera fait appel à la solidarité, il agira suivant les directives de son syndicat ou de sa section syndicale, et dans certains cas urgents, il devra provoquer ces directives et même agir de sa propre initiative.

Le délégué du personnel qui, de par son mandat, est en contact permanent avec ses camarades de travail et bénéficie d'une certaine liberté, doit être le meilleur propagandiste de la solidarité et aussi le meilleur collecteur.

Avec le concours des camarades dont il aura su s'entourer, il veillera à ce que les directives du syndicat ou de la section syndicale soient appliquées. Tous les travailleurs de son entreprise devront être informés ou sollicités et les pétitions, les motions, ou les fonds recueillis devront être immédiatement transmis.

Le délégué du personnel doit être également convaincu que la solidarité n'est pas intermittente, mais permanente, qu'elle ne doit pas seulement se traduire par une aide morale ou matérielle momentanée à des travailleurs en lutte pour leurs revendications, mais qu'après la bataille, elle doit s'exercer plus efficacement encore au bénéfice des travailleurs victimes de l'arbitraire gouvernemental ou patronal.

Voici deux exemples concrets qui indiquent clairement ce que doit être la solidarité et les formes qu'elle peut présenter.

Premier exemple : Après leur grève, de nombreux tra-

et la solidarité



vailleurs de la mine ont été licenciés et condamnés à de fortes amendes. La lutte avait duré plusieurs semaines et les familles de ces mineurs se trouvaient dans une situation critique.

Répondant à l'appel de la Fédération du Sous-Sol, des sections syndicales du groupe d'une importante Compagnie d'Assurances décidèrent de parrainer, par l'intermédiaire de leur syndicat, une famille de mineur, composée du père, de la mère et de deux enfants, un troisième étant né depuis.

Depuis avril 1949, la Commission de Solidarité formée par ces sections syndicales, apporte une aide pécuniaire — envois mensuels d'argent et de colis, notamment d'effets du premier âge pour le bébé, et d'effets d'habillement pour les autres enfants et les parents.

Par ailleurs, des visites sont faites par un membre de la Commission de Solidarité à cette famille durement touchée par la répression gouvernementale.

Deuxième exemple : Après la grève des employés de du Bazar de l'Hôtel de Ville à Paris, la direction a licencié plusieurs employés. Le Comité de grève, composé des représentants de tous les syndicats, étudia l'action à mener pour obliger la direction à revenir sur sa décision et décida de porter à la connaissance des clients la situation qui est faite au personnel de ce magasin. A cet effet, un tract sera distribué dans le magasin même.

Pour cette distribution, il est fait appel à un syndicat d'employés proche du syndicat des employés de commerce. Au jour fixé, la distribution du tract s'est faite au grand dam de la direction du magasin, mais à la plus grande satisfaction des employés qui ont pu constater qu'ils pouvaient compter sur l'aide effective de tous les travailleurs.

En un mot, la solidarité doit rendre vivant l'adage « Un pour tous, tous pour un » et, dans ce domaine aussi, les délégués du personnel ont un grand rôle à jouer.

Une excellente initiative

L'Union des Syndicats des travailleurs de la Métallurgie de la Région Parisienne organise, le 18 septembre, de 9 heures à 18 heures, **une journée d'étude des délégués du personnel**.

Celle-ci se tiendra dans le cadre riant du Parc Henri Gauthier, à Baillet, sous la présidence de Benoît Frachon, Secrétaire Général de la C.G.T.

Elle aura pour thème principal :

1° Les délégués du personnel, organisateurs des

Syndicats et principaux artisans de l'unité ouvrière,
2° Le rôle des délégués du personnel dans l'action pour le pain et la paix.

En organisant cette « Journée d'étude » l'Union des Syndicats de la Métallurgie manifeste son souci d'apporter aux milliers de délégués hommes et femmes, l'aide indispensable à l'accomplissement de la tâche qui leur est confiée conjointement par la section syndicale et les travailleurs de l'entreprise.

ACTION POUR LA PRIME DE RETOUR DE CONGÉS

Voici, pour la majorité des travailleurs, les vacances terminées. Si quelques-uns ont pu s'évader de leur lieu de travail, parce qu'avant de partir ils avaient arraché la prime de congés, la plupart sont restés chez eux. Ils n'ont pu faire cette cure d'air pur si nécessaire après une année de travail dans les bureaux ou ateliers ; une année de dur labeur dans la poussière, les odeurs nocives et les émanations de produits chimiques.

Beaucoup ont dû se priver du plaisir d'aller passer quelques jours de congés dans un cadre de verdure, ou d'aller rendre visite à leurs parents, car la paye est déjà insuffisante pour la nourriture de chaque jour.

Par ailleurs, beaucoup de pères et mères de famille, en plus de la misère quotidienne, ont dû faire un sacrifice financier très lourd pour pouvoir acheter la paire de sandalettes, le tablier et payer la pension du gosse qui part en colonie de vacances. Pour ceux-là, pas question d'aller se délasser dans un riant paysage, loin des usines et des pavés de la ville. Mais, eux aussi, mettront plusieurs mois pour se rétablir du prix que leur a coûté le maigre trousseau de leur enfant.

Pour atténuer leurs difficultés, les travailleurs exigent la prime de 5.000 francs de retour de congés.

D'ailleurs, les bénéfices avoués par les entreprises et les sociétés sont largement supérieurs cette année à ceux des années précédentes. En prenant sur leurs profits, les patrons peuvent payer la PRIME DE RETOUR DE VACANCES.

Unis, les travailleurs exigeront pour combler le déficit de leur budget familial, pour faire face, en partie seulement hélas, au renchérissement continu du coût de la vie.

Dans cette bataille, quel doit être le rôle du délégué

du personnel ? Comment peut-il aider les travailleurs à obtenir satisfaction ?

Le délégué saura créer l'unité au sein de son atelier, chantier ou service, pour lutter et obtenir cette revendication sensible à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions politiques ou religieuses. Il saura parler aux syndiqués chrétiens et Force Ouvrière, et aux inorganisés, un langage fraternel, leur expliquer et leur faire comprendre que tous les travailleurs ont les mêmes intérêts et doivent s'unir pour la lutte contre les mêmes exploités.

Le délégué saura entraîner dans l'action tous les camarades de son atelier ou chantier, et les convaincre que seule la lutte peut faire capituler l'intransigeance patronale et le gouvernement complice par le blocage des salaires.

Le délégué rendra populaire cette revendication : il peut afficher sur le tableau des communications syndicales, les bénéfices de son entreprise, les succès obtenus par les travailleurs d'autres entreprises, pour la prime de congé, et tous les renseignements susceptibles d'intéresser les travailleurs sur cette question.

En accord avec sa section syndicale, il peut organiser des réunions de service, de chantier ou d'atelier, où les travailleurs désigneront des délégations qui se rendront auprès des directions pour discuter et obtenir la prime de retour. Au cours d'autres assemblées, les travailleurs diront comment ils entendent faire aboutir leurs revendications quand les réponses des directions seront négatives.

En un mot, le délégué sera à la pointe du combat dans cette bataille.

Questions et Réponses

Dans une lettre qu'il nous écrit, un ouvrier de la Société des Produits Chimiques et Engrais d'Auby (Nord) nous demande si cette Société a le droit de diminuer les salaires, comme elle vient de le faire.

REPONSE. — En aucun cas le patron n'a le droit de diminuer les salaires. D'une part, parce qu'ils sont fixés par arrêté ministériel, d'autre part, parce qu'il est un principe, d'ailleurs admis par la jurisprudence, qui reconnaît qu'un avantage acquis reste acquis.

Enfin, dans la situation présente, c'est une ignominie que de réduire les maigres moyens de vivre des travailleurs et si on doit s'appuyer sur les arguments juridiques pour faire échec au patronat, il convient surtout de faire appel à l'action de masse.

Peut-on faire 50 et 60 heures de travail par semaine sans majoration, comme c'est le cas dans une entreprise des Cuirs et Peaux de La Palisse ?

REPONSE. — Non. La loi a prévu qu'à partir de la 41^e heure jusqu'à la 48^e, le tarif horaire doit être majoré de 25 %. Au delà de la 48^e heure la majoration est de 50 %.

Il faut absolument faire respecter ce que nous avons obtenu avec tant de difficultés.

Par ailleurs, il convient de tenir compte de la situation actuelle qui voit le chômage s'aggraver de jour en jour, surtout dans l'industrie des cuirs et peaux.

La C.G.T. a réclamé le retour strict à la semaine de 40 heures avec le même salaire que pour 48 heures, et fait déposer une proposition de loi dans ce sens.

Partout nos militants doivent se tenir sur ces positions et ne pas céder un pouce de terrain aux jérémiades, menaces et autres manœuvres patronales.