

C.G.T.

F.S.M.

Le délégué du personnel

M E N S U E L



N° 8 - 30 Septembre 1949

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

Benoît Frachon, s'adresse à vous

Dimanche 18 septembre s'est tenue à Baillet une journée d'étude des délégués du personnel des usines métallurgiques de la région parisienne.

Devant près de 2.000 délégués élus, représentant les diverses catégories, Benoît FRACHON a tiré les conclusions de la discussion, ouverte sur un rapport d'André LUNET et à laquelle ont participé de nombreux camarades.

Nous reproduisons ci-dessous la première partie de son exposé, dans laquelle il définit les tâches des délégués du personnel. Il a ensuite traité du programme d'action de la C. G. T. et de l'impérieuse nécessité de réaliser l'unité, arme essentielle de la classe ouvrière pour imposer la Paix et assurer le succès de ses revendications.

(Le texte complet de ce discours a été édité en brochure par « La Vie Ouvrière »)

Camrades,

L'Union Syndicale des Métaux de la Seine a eu grandement raison de vous inviter à cette journée d'étude et d'examen des responsabilités et des tâches qui incombent aux délégués du personnel dans les entreprises.

C'est bien aussi que les dirigeants des syndicats et des sections syndicales aient été conviés à participer à cette assemblée.

On ne peut, en effet, séparer le rôle des délégués de l'activité syndicale.

D'abord, parce que si l'action des délégués ne s'appuie pas sur l'autorité du syndicat, elle ne saurait être efficace. Votre propre expérience quotidienne vous enseigne que les revendications les plus importantes de vos électeurs n'ont de chance d'être admises qu'autant que, lorsque vous les présentez, les di-

rections patronales sentent derrière vous une solide organisation.

Ensuite, parce que tout en étant les élus de l'ensemble des travailleurs, les délégués doivent avoir l'investiture du syndicat.

Cette liaison entre les délégués et le syndicat n'est pas le résultat du hasard ou du bon vouloir patronal. Elle est la conséquence des conditions dans lesquelles est née l'institution des délégués du personnel.



**LES DELEGUES DU PERSONNEL
ONT ETE IMPOSES
PAR L'ACTION DE LA CLASSE OUVRIERE**

Il arrive — assez souvent même — que des réacteurs notoires, ou de faux démocrates, essaient de

prouver leurs bons sentiments à l'égard de la classe ouvrière, en évoquant l'existence des délégués.

Ils parlent de cela comme si c'était leur propre création.

Ils falsifient tout simplement l'histoire.

L'institution des délégués n'a pas été apportée à la classe ouvrière en cadeau gracieux par les capitalistes, ni par le parlement.

Elle est une conquête ouvrière arrachée de haute lutte en juin 1936, en même temps que la semaine de 40 heures et les congés payés.

Liquidée par les Munichois dès avant-guerre, remplacée par les délégués-maisons désignés par les hommes au pouvoir et non élus sous Pétain, la C.G.T. imposa à nouveau au lendemain de la Libération l'élection de véritables délégués ouvriers en obtenant l'élargissement de leurs droits.

Voilà pourquoi, camarades, les prérogatives et les droits dont vous disposez ne peuvent être garantis que par l'existence d'une puissante organisation syndicale.

Sans elle, patronat et gouvernement auraient tôt fait de vous jeter par-dessus bord et de revenir aux délégués-maisons.

Voilà pourquoi les délégués du personnel doivent être des militants actifs et des organisateurs des syndicats.

Ceci ne s'adresse pas seulement à vous, mais aussi aux dirigeants des syndicats et des sections syndicales.

Ils ne comprennent pas toujours le rôle considérable que jouent les délégués du personnel dans la lutte de la classe ouvrière pour ses intérêts vitaux.

Certains ignorent même le nombre de délégués qui existent dans les entreprises de leur territoire et par conséquent, ils sont sans contact avec eux.

D'autres négligent l'organisation périodique de réunions des délégués.

Comment peuvent-ils bien diriger leur organisation s'ils se privent volontairement du concours de ceux que les ouvriers ont élus pour les représenter et qui forment le lien le plus vivant, le plus constant, avec l'ensemble des travailleurs, qu'ils ont reçu pour mission de défendre ?

La réunion périodique et fréquente des délégués est une obligation impérieuse pour tous les dirigeants de syndicats. La participation à ces réunions doit être considérée comme un devoir de leur charge par les délégués.

S'il en va autrement, ni le syndicat, ni les délégués ne sont à même remplir convenablement leurs obligations envers la classe ouvrière. L'autorité du syndicat, sa puissance d'organisation, l'efficacité de son action, s'en trouvent affaiblies et les tâches des délégués — isolés — devient plus difficile et moins fructueuse.

IL FAUT ELARGIR L'HORIZON DE NOS DELEGUES

Si nous constatons de tels défauts dans notre activité, c'est sans doute dû au fait que des camarades ont encore une appréciation erronée, étriquée, du



Une vue de l'Assemblée des délégués réunis le 18 septembre dans le cadre

rôle des délégués ainsi que des exigences de la lutte dans les conditions politiques présentes.

Vous savez, camarades, que nous avons toujours insisté sur la nécessité d'exiger de chaque délégué qu'il remplisse convenablement, avec conscience et dévouement sa mission quotidienne de défense des travailleurs qui l'ont élu.

Il est clair qu'un délégué nonchalant, qui fait preuve de négligence dans l'exécution du mandat qui lui a été confié, ce délégué ne pourrait prétendre à diriger ses camarades. Il n'aurait pas leur confiance.

Mais ce serait une grave erreur de croire qu'il suffit pour un délégué de s'occuper de ce qui se passe dans son atelier, voire même d'être bien informé de la situation de l'entreprise.

Cela peut permettre de mieux résoudre une multitude de petites questions qui ont évidemment leur importance.

Cependant, vous savez bien que les préoccupations des travailleurs dépassent le cadre limité de l'entreprise.

Dans votre atelier, dans votre usine, vous ne vous

QUESTIONS

Nous n'avons pas pu organiser dans notre entreprise le vote pour le 2 octobre. Est-il encore temps de le faire ?

REPONSE. — Oui. La lutte pour la Paix ne s'arrête pas le 2 octobre au soir. Nombreuses sont les entreprises où le vote a été organisé, soit à l'intérieur de l'entreprise même, (bien souvent malgré l'opposition patronale), soit à la sortie. Les résultats varient dans la majeure partie des cas entre 80 et 100 %.

Là où l'initiative n'a pas encore été prise, il faut



La Métallurgie de la Région Parisienne
Magnifique du Parc Henri Gauthier à Baillet.

heurtez pas à un patron isolé. C'est à l'organisation patronale qui lui donne des conseils et des directives — que votre patron applique en général — que vous avez affaire.

C'est à la politique réactionnaire d'un gouvernement entièrement dévoué aux grands capitalistes, qui met à leur disposition sa police, la radio, tous les moyens de répression et de pression sur l'opinion publique, que vous vous heurtez.

Lorsque vous luttez dans les entreprises contre les licenciements, contre le chômage partiel, ce n'est pas un mal particulier à ces entreprises qu'il vous faut combattre.

Vous avez à combattre une politique générale, qui n'a rien à voir avec l'intérêt du pays, mais qui s'inspire uniquement de la haine et de la peur du peuple qui dominent les classes dirigeantes.

C'est cette haine de classe qui amène nos gouvernants et les capitalistes à suivre aveuglément les directives des impérialistes américains sans se soucier des conséquences dramatiques que cela entraîne pour notre pays et le peuple de France.

ET REPONSES

sans retard prendre des dispositions pour faire se prononcer les travailleurs (voir le « Délégué du Personnel » n° 7 : « La F.S.M. et la lutte pour la Paix »). De même que dans les entreprises où l'unanimité ne s'est pas faite, les délégués sont tout particulièrement désignés pour discuter avec les travailleurs qui n'ont pas participé au vote et les convaincre.

De plus, les délégués du personnel doivent aider et impulser la formation de **Comités de Défense de la Paix** dans les entreprises, comme l'a préconisé le 2^e Congrès de la Fédération Syndicale Mondiale.

Lorsque pour vos camarades se pose le problème des salaires et des prix, vous savez bien que la résistance patronale à l'augmentation des salaires n'a pas seulement comme base la volonté de votre propre patron.

Il obéit à une orientation générale qui est celle de son organisation nationale et celle du gouvernement.

Elle consiste à assurer des profits considérables aux patrons et à réduire le plus possible la part de la classe ouvrière dans le revenu national.

Vous savez aussi, et vos camarades le savent également, qu'une des raisons de la situation matérielle extrêmement pénible de la classe ouvrière ce sont les dépenses écrasantes pour la guerre.

Si vous limitiez votre action à la demande d'augmentation des salaires, vous n'embrasseriez qu'une partie des problèmes que nous avons à résoudre.

La classe ouvrière, qui comprend fort bien qu'on veut l'entraîner dans une nouvelle guerre mondiale au profit des capitalistes, ne pourrait comprendre que vous, ses élus, ne preniez pas la tête de sa protestation et de sa lutte pour juguler les fauteurs de guerre.

Mais il est clair aussi que la solution des problèmes sociaux exige le renversement de la politique actuelle du gouvernement français.

L'existence d'un gouvernement anti-ouvrier, soumis à la politique des impérialistes américains, est l'obstacle à la satisfaction des aspirations de la classe ouvrière.

Cette dernière est parfaitement consciente de cela et ce serait une erreur de votre part de ne pas être avec elle, à sa tête, pour l'action en faveur d'un gouvernement d'union démocratique, dont la politique serait inspirée de l'intérêt du peuple, de la volonté de paix des masses et de leur désir de reconquérir une indépendance nationale que foulent grossièrement aux pieds les impérialistes d'outre-atlantique. Naturellement, les soutiens de la politique de catastrophe du gouvernement pousseront les hauts cris parce que nous avons la prétention de nous occuper de choses qui regardent la vie et les libertés de la classe ouvrière.

Ils s'indigneront que les délégués du personnel émettent la prétention d'être des militants ouvriers complets, de ne pas s'enfermer dans le cadre étroit de leurs obligations quotidiennes.

Ils feront moins de bruit sur les déclarations cyniques du Président du C.N.P.F. Villiers, affirmant que le gouvernement, les ministres et la majorité des députés sont à l'entière disposition du patronat et que les contacts entre eux et le C.N.P.F. sont quotidiens.

Laissez-les crier, camarades. Remplissez convenablement votre mission de délégué du personnel. Exigez le respect intégral de vos droits et de vos prérogatives, ce que les patrons ne font pas toujours.

Mais soyez de véritables dirigeants ouvriers.

Votre confiance en l'avenir, votre certitude du succès, seront singulièrement renforcées si vous savez déterminer les causes profondes des difficultés présentes et si vous placez votre activité quotidienne dans le cadre général de la lutte des masses pour que ça change.

Quinze heures par mois

Pouvoir se déplacer librement de son travail, voilà pour le délégué du personnel une condition importante pour réaliser sa tâche.

Beaucoup de nos camarades font un bon usage de l'article de la loi qui leur confère 15 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions, mais combien l'utilisent fort mal.

Les uns se disent indispensables dans leur travail et ils négligent de participer à l'activité des autres délégués, en même temps ils abandonnent les travailleurs qui les ont élus.

D'autres, travaillant au rendement, pour augmenter leur paye, résistent à leurs machines et ils comptent leurs heures de délégation ; c'est encore là trahir les intérêts de ceux qui nous font confiance.

Et puis, d'autres cas nous sont signalés. Ainsi cette déléguée d'un magasin de nouveautés qui dit : « J'utilise bien plus de 15 heures, parce que les autres délégués ne les prennent pas. Le patron me laisse libre d'agir. »

C'est un fait que le « bon patron » permet à cette camarade de circuler librement. Il a grand intérêt à cela.

1° Il économise un nombre appréciable d'heures, étant donné que, dans le cas cité, cette déléguée ne prend pas

les 120 heures auxquelles ont droit les 8 délégués du magasin.

2° La déléguée fait un travail personnel et n'aide pas les autres élus des travailleurs à remplir le mandat d'honneur qui leur a été confié. Ceux-ci perdent la confiance de leurs électeurs, et le mouvement syndical ne bénéficie pas de l'apport de forces nouvelles.

Trop nombreux sont encore les délégués qui n'utilisent pas leurs 15 heures par mois. Pour ceux qui les prennent, il en est encore trop qui les passent uniquement en réunions de délégués ou dans les bureaux de la direction.

Discuter avec les travailleurs de leurs revendications, leur ouvrir les perspectives comme le recommande Benoît Frachon, rendre compte des discussions avec la direction, s'intéresser à toutes leurs difficultés, telles sont les tâches qui ne manqueront pas d'absorber les 15 heures par mois.

Sans oublier d'appeler les travailleurs à s'unir toujours plus étroitement pour la défense de leurs conditions de vie et pour la Paix, et à renforcer les organisations syndicales.

Contre les Licenciements

Dans notre bulletin n° 3, nous donnions à nos camarades une règle de conduite absolue et nous disions : « en aucun cas, les délégués du personnel ne doivent souscrire au licenciement collectif des travailleurs. »

Au moment où le problème des licenciements se pose à nouveau dans toute son ampleur, il est bon de revenir sur cet important problème.

Dans les entreprises où il n'y a pas de Comité d'Entreprise ou de Comité d'Etablissement, les délégués du personnel se trouvent placés les premiers en face du problème. Il faut bien rappeler que le chômage actuel est un paradoxe dans un pays dont le relèvement économique impose le plein emploi de toutes les forces de production. Ce chômage est la conséquence directe du plan Marshall, de la politique anti-ouvrière de démission nationale et de préparation à la guerre du Gouvernement.

En aucun cas donc, quelques soient les arguments invoqués, les délégués ne devront discuter du plan de licenciements établi par le patron, mais au contraire, ils devront affirmer clairement leur désaccord sur la mesure envisagée et, dans toute la mesure du possible, rédiger un procès-verbal constatant leur position.

Dans les entreprises où il existe un Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, ce sont les délégués à ce Comité qui sont appelés les premiers à faire connaître leurs sentiments.

Il leur appartient d'examiner attentivement la situation de l'entreprise, car lorsqu'ils veulent procéder à des licenciements, les patrons prétendent toujours se trouver dans une situation difficile.

Cet examen leur permettra, dans la plupart des cas, de contester l'opportunité de la mesure envisagée.

Après les délégués au Comité d'Entreprise, les délégués du personnel doivent être consultés à leur tour. Comme dans le premier cas, ils ne doivent souscrire à aucun licenciement, mais examiner avec la section syndicale les meilleurs moyens de lutte.

Mais cela ne veut évidemment pas dire que les délégués du personnel ne doivent pas prendre en main les réclamations justifiées formulées par les travailleurs victimes d'injustices dans les licenciements.

Précisons cependant qu'il ne s'agit pour eux que d'in-

tervenir sur des cas particuliers. Ils ne sauraient, en effet, accepter de prendre des responsabilités dans les licenciements qu'ils désapprouvent et dont ils doivent laisser au patron l'entière responsabilité, surtout en ce qui concerne la désignation de ceux ou de celles qui doivent en être victimes.

UNE FORME DÉTOURNÉE des licenciements

Les licenciements ne se font pas toujours d'une façon massive ou partielle. Le patronat emploie bien souvent des moyens détournés pour débaucher leurs ouvriers.

Un exemple type c'est celui de la Régie Renault, dont le Président-Directeur, M. Lefaucheux, refuse de donner satisfaction aux justes revendications des travailleurs de la Régie, sous le fallacieux prétexte qu'il vaut mieux garder les réserves d'argent qui lui permettront, dit-il, d'éviter des licenciements.

Il n'empêche que, journalièrement, nous voyons des licenciements à la Régie sous la forme suivante : la Régie étant divisée en plusieurs départements et ateliers, il arrive qu'un ouvrier soit muté ou demande sa mutation ; envoyé au service de mutation, bien souvent il lui est répondu qu'il n'y a pas de place dans un autre service et au lieu de le réintégrer dans son département ou son atelier, (car pour une raison quelconque, ses chefs refusent de le reprendre), on le mute alors au triple 0, c'est-à-dire mis à la disposition du personnel ; il se retrouve de ce fait au bureau d'embauche avec son bon de règlement, il lui est alors répondu ; aussitôt que la Régie vous aura trouvé un emploi, nous vous écrirons.

Et voilà un ouvrier qui, sous une forme détournée, se trouve licencié.

Comment doivent réagir les délégués contre cette nouvelle forme de licenciement ?

Avertir les ouvriers de ne pas accepter ou de demander leur mutation sans s'assurer au préalable, qu'il leur soit garanti un emploi dans un autre atelier ou service.

Si malgré cela un ouvrier se trouvait sans travail, les délégués doivent immédiatement, avec l'appui de la section syndicale, intervenir énergiquement auprès de la Direction pour le faire réintégrer dans son atelier ou service d'origine.

