

# LE DELEGUE

## *du personnel*

7<sup>e</sup> ANNEE. — MENSUELRédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10<sup>e</sup>)

## DU ROLE ET DE LA RESPONSABILITE des DELEGUES dans la PERIODE ACTUELLE

Les délégués ouvriers sont bien placés pour connaître ce qui se passe dans la tête des travailleurs. Ils sont les élus de ces derniers qui leur ont fait confiance pour assurer leur défense. Les rapports étroits, humains que tout délégué se doit d'entretenir avec l'ensemble de ses compagnons d'atelier, font que parmi tous nos militants, ils sont les plus à même de traduire leur état d'esprit, leur mécontentement et ce qu'ils veulent.

Je ne crois pas exagérer en disant que, dans leur immense majorité, les salariés en ont « marre » et qu'ils ne demandent qu'à trouver une issue possible à leur situation pénible d'aujourd'hui.

Je pense que tous les délégués membres de la C.G.T. se sont aperçus comme nous que, depuis le début de l'année, les élections dans les entreprises ont apporté des succès importants aux candidats de notre Confédération. Comme tous, ils s'en sont réjouis.

Ces gains de voix, parfois très importants, cette confiance accrue en la C.G.T., il ne suffit pas de les enregistrer avec plaisir. Si les travailleurs agissent ainsi, c'est qu'ils nous font confiance pour les organiser et les guider dans l'action pour leurs revendications diverses.

\*  
\*  
\*

Les délégués ouvriers constituent la meilleure liaison de nos syndicats avec la classe ouvrière. Un délégué ne doit pas oublier qu'aux yeux de ses cama-

rades il représente la C.G.T. Son comportement rejaillit sur l'organisation elle-même.

Dans la période actuelle, alors que la C.G.T. et l'ensemble de ses syndicats mènent une action soutenue pour les revendications immédiates les plus urgentes, le rôle de nos dizaines de milliers de délégués est capital.

De leur activité, de leur dévouement dépend en grande partie l'ampleur de l'action que nous serons capables de mener et son succès.

Examen et détermination des revendications de salaires et autres, rassemblant tous les travailleurs dans chaque entreprise ; développement des manifestations pour la paix en Algérie par la négociation que tous les travailleurs veulent ; réalisation

de l'unité dans l'action, tout cela ne peut avancer rapidement sans la participation active des délégués.

Enfin, je veux attirer l'attention des délégués sur un point capital : la puissance d'organisation de la C.G.T. joue un grand rôle dans la défense des intérêts ouvriers.

Or, trop de camarades se contentent de la confiance qu'on nous accorde lors des élections. C'est une erreur. Il faut apporter le plus grand soin au recrutement pour la C.G.T., à la création de syndicats ou de sections syndicales, là où elles n'existent pas.

Je considère, pour ma part, que ce devrait être un point d'honneur pour chaque délégué de la C.G.T. d'avoir autant de syndiqués qu'il y a eu d'électeurs. Ce n'est pas toujours facile. La difficulté n'est pas une raison pour que le maximum ne soit fait pour aboutir à ce résultat.

par

**Benoit FRACHON**

Secrétaire Général de la C.G.T.

# " L'INTERESSEMENT DES TRAVAILLEURS

## L'exemple d'une

Le 30 août dernier, le gouvernement publiait le décret d'application sur l'intéressement des travailleurs aux résultats de l'entreprise.

Faisant, une fois de plus la preuve de son mépris absolu envers les organisations syndicales, le gouvernement n'a tenu aucun compte des avis qu'elles ont exprimés lors de la réunion du Comité Consultatif National de juin dernier.

Le décret en question confirme, si besoin en est, la duperie que constitue l'intéressement des travailleurs aux résultats de l'entreprise.

Le Bulletin du « DELEGUE DU PERSONNEL » continuera, pour sa part, à dénoncer cette fumisterie.

Dans ce sens, et à titre d'exemple, il nous semble utile de publier le cas cité dans « LE PEUPLE » du 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE dernier et concernant une usine des métaux de la Seine.

### DEPUIS MAI 1952

#### UNE ENTREPRISE MONTREUILLOISE APPLIQUE L'ASSOCIATION CAPITAL-TRAVAIL

Nous avons le triste privilège d'avoir dans notre Union Locale, une entreprise de tôlerie-chaudronnerie qui applique le système de l'Association capital-travail. Dans cette période où l'on parle d'intéressement, le patronat ne manque pas de citer cette entreprise en exemple.

Nous pensons qu'il est de notre devoir d'expliquer le mécanisme de cette association, montrer le danger que son implantation dans les autres entreprises représenterait pour le mouvement syndical, car il n'est pas exclu précisément que dans les nombreux établissements ne possédant pas de Comités d'Entreprise, le patronat tente de renouveler cette expérience.

#### LES CLAUSES DU CONTRAT PASSE ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES SALARIES

La Direction a passé un contrat avec le personnel au début de mai 1952 qui comporte deux aspects :

1<sup>o</sup> UN ASPECT COMPTABLE qui consiste à déterminer la part qui revient au patron et celle destinée à être partagée au personnel. On considère les recettes et les dépenses, si la différence est de 100, il a été entendu que l'entreprise prenait 10 % et que les 90 restant seraient divisés en 2 : 45 % pour le patron et 45 % répartis entre tout le personnel.

2<sup>o</sup> LE DEUXIEME ASPECT PORTE SUR LA REPARTITION : Pour répartir les 45 % en question entre tout le personnel, il est tenu compte des critères de « qualité » (au nombre de 20).

L'ensemble de ces critères détermine ce que doit être d'après la direction l'ouvrier « idéal » et a été établi avec la collaboration de la commission d'intéressement élue par le personnel (que les patrons ne manqueraient pas d'essayer de substituer aux Comités d'entreprise). La direction donne au personnel l'illusion qu'il se cote lui-même, alors qu'en réalité la cotation est faite par le directeur.

Chaque qualité est notée sur 20 et bénéficie d'un coefficient variable selon l'importance. On additionne ainsi le total des points obtenus par chaque salarié. Ce total est ensuite multiplié par le coefficient qui va de 1 à 5, sanctionne les différences de temps que mettent par exemple deux ouvriers pour accomplir la même travail alors qu'ils sont placés dans des conditions identiques.

Le nombre de points finalement obtenu pour chacun permet

de fixer le nombre de parts à attribuer pour la répartition de l'argent.

#### PAS DE CONTROLE POSSIBLE SANS EXPERT-COMPTABLE

La direction de cette entreprise affirme que tous les salariés sont informés de la marche de l'entreprise et de ses bénéfices, les livres comptables sont mis sous leurs yeux.

Pour renforcer cette illusion parmi son personnel à chaque réunion mensuelle, la direction a soin de faire ajouter aux membres de la commission d'intéressement élus, plusieurs observateurs ouvriers.

C'est là qu'apparaît toute la mystification du contrôle ouvrier sur les bénéfices. C'est vrai qu'on leur présente le grand livre, des dépenses et recettes, accompagné de pièces comptables, on donne beaucoup d'explications, celles qu'on juge nécessaires de donner aux travailleurs.

Mais s'il est vrai que les commissaires ou observateurs sont convaincus d'avoir participé aux opérations de contrôle, d'être au courant de la situation de l'entreprise, la réalité est autre, pratiquement ils n'ont rien contrôlé du tout en sortant de la réunion, ils ne sont au courant que des faits que le patron a bien voulu leur communiquer. Car sans diminuer en quoi que ce soit la valeur, l'intelligence de ces ouvriers, participant aux réunions mensuelles, disons tranquillement qu'un ouvrier tôlier ou chaudronnier reste tôlier ou chaudronnier, ils ne sont pas experts-comptables et dans ces conditions il leur est difficile sinon impossible de pouvoir contrôler une comptabilité industrielle très complexe.

#### SEUL LE PATRON PROFITE DE TELS FAITS

S'ils n'ont rien contrôlé, les commissaires et observateurs n'en conservent pas moins l'illusion qu'ils ont rempli leur mandat. Ces travailleurs prennent même la défense de leur patron auprès de leurs camarades de travail, ils transmettent fidèlement ce qu'on leur a dit, en y ajoutant qu'ils ont eu sous leurs yeux le grand livre.

C'est ce qui a permis à leur patron de déclarer récemment dans un diner-débat :

« J'ai désormais avec moi, et non plus contre moi, une équipe qui fait bloc pour faire mieux. Cette équipe a rompu avec toute attache syndicale, mes ouvriers bénéficiant d'un sursalaire de 25 à 30 % »

#### LA VERITE SUR LE SURSALAIRE DE 25 A 30 %

Le patron déclare : « Mes ouvriers bénéficient d'un sursalaire de 25 à 30 % ». Voyons la réalité, à en croire cet employeur on pourrait supposer que ses ouvriers bénéficient d'un salaire supérieur de 25 à 30 % à ceux pratiqués dans les autres entreprises ayant la même qualification professionnelle, et ne bénéficiant pas de l'intéressement.

La réalité est tout autre. Prenons l'exemple des ouvriers « idéaux » hautement qualifiés P.3 bénéficiant du maximum de parts de participation (20), c'est-à-dire au plafond depuis 1957.

— En 1957, ces ouvriers gagnaient 300 francs de l'heure, accomplissant environ deux cents heures de travail par mois, la valeur moyenne de la part était de 1.000 francs, ces ouvriers touchaient donc : 300 francs plus 100 francs d'intéressement, soit 400 francs de l'heure.

— En 1958, les salaires horaires ont été augmentés de 25 fr., mais la moyenne de la part a baissé de 200 francs ; ces

# AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE "

## usine de Montreuil

mêmes ouvriers, malgré l'augmentation horaire, ont touché 325 francs, plus 80 francs d'intéressement, soit 405 fr.

— En 1959 (premier trimestre) le salaire horaire est passé à 350 francs ; la moyenne de la part est tombée à 550 fr., ce qui s'est traduit, pour les ouvriers, par la perte du bénéfice de leur augmentation horaire puisque leur salaire était de 350 francs, plus 55 francs d'intéressement, soit 405 francs. Ainsi donc, alors que les salaires horaires augmentaient, cela ne coûtait rien à l'employeur, puisque le bénéfice d'intéressement, de 20.000 par mois en 1957, tombait à 16.000 en 1958, pour ne plus atteindre que 11.000 par mois pour le premier trimestre 1959.

Pratiquement, ces travailleurs bénéficiant de l'intéressement ont sensiblement les mêmes salaires aujourd'hui que ceux qu'ils avaient en 1957, pourtant ils doivent payer tout plus cher. Le gouvernement lui-même a été obligé d'augmenter le S.M.I.G. de 30 francs de l'heure dans la même période puisque celui-ci qui était de 126 francs en janvier 1957 est aujourd'hui de 156 francs.

Il n'est pas exclu qu'un certain nombre d'employeurs tentent de reprendre à leur compte l'expérience de cette entreprise de tôlerie-chaudronnerie de substituer aux Comités d'Entreprise les Comités ou commissions d'intéressement, ce qui se traduirait par un accroissement de nos difficultés dans ces entreprises.

Notre expérience nous fait un devoir d'attirer l'attention des militants syndicaux sur la gravité des conséquences qui résulteraient de l'insuffisance de notre travail d'explication aux travailleurs et de mises en garde contre la création, dans leurs entreprises, de ces comités ou commissions d'intéressement.

Nous nous en rendons compte nous-mêmes, lorsqu'il nous est possible de discuter avec quelques ouvriers de cette tôlerie-chaudronnerie ; les discussions ne sont pas franches, ils se sentent un peu responsables de leur situation, mais nous reprochent de les avoir laissés s'engager dans une telle opération, et ces travailleurs ont raison.

Certes, notre tâche n'est pas facile, mais par notre travail et nos initiatives nous ferons pénétrer les idées et l'orientation de la C.G.T. dans ces nombreuses entreprises dépourvues d'organisation syndicale. Ainsi nous limiterons les possibilités de manœuvre du patronat et nous serons mieux armés pour défendre les revendications des travailleurs.

## Ce qu'en pensent les Centrales Syndicales

### C. G. T. :

« Le Bureau Confédéral constate que le contenu de ce texte ne tient aucun compte des critiques et des propositions exprimées par la C.G.T. et par les autres centrales syndicales lors de leur consultation par le gouvernement. Il dénonce le mépris dans lequel, une fois de plus, se trouvent ainsi tenus les avis exprimés par les représentants des travailleurs.

« Il souligne en particulier qu'en refusant de garantir les moyens de contrôle revendiqués par l'ensemble des organisations syndicales sur la situation réelle et les profits réels des entreprises, le gouvernement confirme clairement que le prétendu « intéressement » n'est qu'une duperie, tendant à esquiver le véritable problème, celui de l'augmentation des salaires, rendu particulièrement légitime et urgent en raison des hausses de prix en cours s'ajoutant à la diminution antérieure du pouvoir d'achat. »

### F. O. :

« Le gouvernement n'a tenu aucun compte des observations soumises par ses représentants (de F.O.) lors de la réunion du comité national consultatif devant donner son avis sur le texte précité. »

Rappelons que le dernier Congrès de F.O. avait réaffirmé qu'il « ne pouvait admettre une politique dite d'intéressement qui serait un moyen d'é luder le problème essentiel : celui de la multiplication des conventions collectives et accords. »

### C. F. T. C. :

« Le décret n'apporte aucun élément nouveau de nature à modifier notre point de vue.

« Les contrats envisagés seront non seulement sans intérêt réel pour les travailleurs, mais ils risquent de constituer des marchés de dupes. »

## Mettre tout en œuvre pour la diffusion des rapports et décisions du XXXII<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T.

Camarades délégués,

**POUR VOUS AIDER DANS VOTRE TACHE,**

Procurez-vous et diffusez les brochures suivantes :

1<sup>o</sup> Le rapport du Bureau Confédéral présenté par

B. FRACHON.

« L'unité et la lutte de la classe ouvrière

— pour les revendications économiques et sociales,

— pour la défense de la liberté et de la Paix. »

— Cette brochure vendue 20 francs est facturée 15 francs aux organisations.

2<sup>o</sup> Le rapport présenté par L. MAUVAIS.

« Comment rendre plus active et plus efficace l'organisation syndicale.

— Le développement des bases d'organisation et de l'activité dans les entreprises,

— L'important problème des Unions locales. »

— Cette brochure vendue 10 francs est facturée 7 francs aux organisations.

3<sup>o</sup> La brochure contenant :

— Le programme d'action.

— La partie traitant de l'unité ouvrière du rapport de B. FRACHON.

— Les résolutions.

— L'appel aux travailleurs.

— Les lettres adressées aux diverses centrales.

— Cette brochure est vendue 50 francs et facturée 45 francs aux organisations.

4<sup>o</sup> Veillez à ce que chacune de vos organisations passe commande du compte rendu in extenso des travaux du XXXII<sup>e</sup> Congrès, 1.000 francs l'exemplaire.

Si vous n'êtes pas encore en possession de ces documents, vous pouvez les commander à la C.G.T. :

« Commission d'Organisation », 213, rue Lafayette  
PARIS-10<sup>e</sup>

Le règlement est à effectuer au C.C.P. : PARIS 62-84.

# UN AN DE POLITIQUE DE H et de détérioration du pouvoir



Un an que l'équipe gouvernementale est en place.  
Un an où la dure réalité s'est substituée aux promesses.  
En voici un tableau sommaire mais édifiant :

## SUPPRESSION DES SUBVENTIONS : 250 MILLIARDS

Chacun sait que cette mesure eut notamment pour conséquences politiques les hausses suivantes :

- Plusieurs dizaines de milliards de hausse sur les produits alimentaires.  
Pâtes + 30 francs au kg. ; chocolat + 30 francs ; huile + 13 fr. 50 au litre ; riz + 18 francs ; confiture + 30 à 80 francs ; margarine + 16 francs ; farine + 10 francs ; thé + 200 francs ; pain + 2 fr. 80 au kg. ; lait + 4 francs, etc...
- 67 milliards de hausse sur les tarifs voyageurs et marchandises de la S.N.C.F.  
Billet 2<sup>e</sup> classe : 8 francs au kilomètre, au lieu de 6 fr. 80 ; marchandises + 10 à 12 %.
- 40 milliards de hausse sur les charbons.  
Augmentation moyenne de 11 %.
- 45 milliards de hausse sur l'électricité et le gaz.  
Gaz + 10 % ; Electricité + 12 %.
- 20 milliards de hausse par la suppression de certaines subventions à l'Agriculture : engrais, matériel agricole, essence agricole.

## Mais d'importantes victoires re

- Travailleurs de l'Etat** : 5 % d'augmentation sont accordés qui touchent 80.000 travailleurs.
- Cuir et Peaux (Drôme)** : Dans trois entreprises de ROMANS, les coupeurs viennent d'obtenir une augmentation de salaire .
- Industries chimiques (Hautes-Pyrénées)** : Après une action unie, les ouvriers et ouvrières des Fours à phosphore ont obtenu en deux fois et sur 15 jours :  
33,65 de majoration de leur salaire horaire.
- Usine Perrault (Commentry)** : Une centaine de travailleurs, suite à action avant les congés et après dépôt du cahier de revendications au retour des congés, obtiennent :  
— 15 à 25 francs de majoration de l'heure ;  
— une majoration de 5 % sur une prime.
- Métallurgie-Seine** : Chez AUDAX, à Montreuil, les 400 travailleurs, après une grève, ont obtenu 25 francs d'augmentation de l'heure.
- Alimentation** : A partir du 1<sup>er</sup> septembre, les travailleurs du Champagne ont obtenu une augmentation de 8 à 11 francs de l'heure selon les catégories.
- Bâtiment du Morbihan** : 5 % d'augmentation de tous les salaires.

### CAMARADES DELEGUES !

Vous êtes 100.000, forts de la confiance du personnel et possédant une grande autorité dans les entreprises. Vos tâches vous amènent à parler régulièrement aux travailleurs.

Pensez un instant combien un effort de chacun ferait avancer considérablement la bataille pour répandre nos justes idées !

Participez à la grande campagne du

## 50<sup>e</sup> Anniversaire de la « V.O. »

Lisez régulièrement la « VIE OUVRIERE ». Recherchez-lui de nouveaux lecteurs que vous servirez vous-mêmes ou que vous confierez aux diffuseurs.  
Nos luttes s'en trouveront plus faciles !

## Augmentation des prod

- 55 milliards de hausse sur les t  
Lettres et téléphone à 25 francs  
les tarifs.
- Hausse sur les tabacs et allumet  
Gauloises à 115 francs (+ 20  
(+25 francs) ; boîte d'allumettes

## Augmentation des impôt

- Hausse de la taxe sur la valeur  
Taux moyen porté de 19,5 à 20  
(gaz - électricité) : 88 milliards.
- Hausse sur l'essence (+ 3 francs  
Et les produits pétroliers, mazi  
s'ajoute la récente hausse de 1 f
- Hausse de diverses taxes (notam  
— Taxe sur les vins de qualité :  
les champagnes de 28 fr. 25  
cidres + 5 fr. 25 par litre.  
— Droit de timbre sur les titres  
— Taxe sur les formalités douan  
— Hausse sur la taxe locale.  
Le taux de cette taxe passe de :

## ...Les actions contre les li

- A L'ALSTHOM, Tarbes** (septembre : La direc  
vailleurs. Devant l'action menée sur le  
industries, ce chiffre a été ramené à 3
- A Fives-Lille, aux Chantiers de la Loire-Norr**  
la population, ont fait annuler ou repo
- Chez **COQ-FRANCE, à Pantin** : En représaille  
de plus en plus poussée des temps, la  
Devant l'unité et la combativité des
- A La SAVIEM (Saint-Ouen)** : Après plusieurs  
suspendre les licenciements jusqu'à la  
de renvoi à brève échéance.  
Un premier résultat est acquis.  
L'union, la vigilance de tous permettr  
tallos et la réduction de l'horaire san

## ...Le renforcement des s

### A LACQ CH

Un important succès revendicatif est à m  
treprise NO-FRU, usine de LACQ.  
Au mois de juillet, un succès important  
Une prime de vacances a été arrachée e  
tuyauteurs.  
Sous l'action du syndicat, la prime de  
jour, le salaire des tuyauteurs est de 230 franc  
Notons que sur 120 ouvriers, 110 sont s  
RE » sont diffusées chaque semaine.

# AUSSE DU COUT DE LA VIE d'achat de la classe ouvrière

## its ou Services de l'Etat

rifs postaux :  
; hausse moyenne de 25 % de tous

es.  
rancis ; paquet de gris à 140 francs  
à 10 francs (+ 3 francs), etc...

## s indirects : 180 milliards

ajoutée.  
% et étendu à de nouveaux produits

ut, fuel (+ 14 % et 17 %), à quoi  
anc par litre d'essence à Paris.

ent sur les vins) : 93 milliards.  
upérieure majorée de 13 fr. 25 ; sur  
; sur les alcools + 20 % ; sur les

le transport majoré de 10 francs.  
ères.

,20 % à 2,75.

## vendicatives

## enciements sont payantes

ion décide la mise au chômage de 186 tra-  
plan de l'entreprise, de la localité, des autres

andie : Les personnels unis, avec l'appui de  
ter les licenciements annoncés par les patrons.

contre une grève menée contre la diminution  
direction décide le renvoi de 40 ouvriers.  
travailleurs, 20 ouvriers sont réintégrés.

cessations du travail, la direction a décidé de  
in de l'année. 700 métallos étaient menacés

it d'imposer le maintien définitif des 700 mé-  
diminution de salaires.

## ndicats n'est pas oublié

### EZ NO-FRU

ttre à l'actif du jeune syndicat C.G.T. de l'en-

a été enregistré :  
une augmentation de 5 à 15 francs pour les

éplacement a été portée à 1.200 francs par  
de l'heure et celui des soudeurs de 245 francs,  
ndiqués à la C.G.T. et que 25 « VIE OUVRIE-

## Quelques exemples des taxes prélevées par l'Etat sur les produits

- Sur un kilo de pain : 7 francs.
- Sur un kilo de viande : 100 francs au moins au détail.
- Sur un litre de vin : 31 fr. 20.
- Sur un kilo de beurre : plus de 70 francs.
- Sur un paquet de « gauloises » : 90 francs.
- Sur un litre d'essence : 73 francs.
- Sur un apéritif de 90 francs : 23 francs.
- Sur un litre d'huile : 16 fr. 20.
- Sur une pelote de laine de 160 francs : 44 fr. 50.
- Sur une paire de chaussures de 2.995 francs : 832 fr. 60.
- Sur un cartable de 2.100 francs : 583 fr. 60.
- Sur 4 cahiers d'écoliers de 224 francs : 66 fr. 30.
- Sur un tablier de 1.390 francs : 368 fr. 40.

### DE GAULLE A LA TELEVISION LE 1<sup>er</sup> AOUT 1958 :

« ... Nous sommes résolus à empêcher la montée des prix afin que le niveau de la vie ne subisse pas de diminution. Les mesures prises par le gouvernement, ont toutes pour but cette stabilisation... La France a pris le départ dans la course à la prospérité. Pourvu qu'elle tienne la ligne en ordre et résolument, je réponds d'une telle arrivée. »

## sont remportées...

### A LA CENTRALE THERMIQUE D'ARTIX (Basses-Pyrénées)

Quarante-six ouvriers, soit l'unanimité du personnel de la Société de construction et de tuyauterie dont le siège social est à CLICHY, se sont mis en grève sur le chantier de la centrale thermique d'ARTIX, le 29 juillet dernier.

Ces ouvriers, en déplacement pour la plupart, réclament une augmentation de 300 francs de la prime de déplacement ainsi que le paiement d'une heure de route en supplément de celle qu'ils perçoivent actuellement.

Tous les ouvriers ont donné leur adhésion à la C.G.T. et constitué leur syndicat sur le chantier.

### AUX PAPERIES DU DOMEYNON A DOMENE (Isère)

Les travailleurs ont obtenu une prime de vacances de 12.000 francs. Dans une des papeteries de PONTCHARRA (Isère), les travailleurs obtiennent une prime de vacances de 5.000 francs. Dans cette même entreprise, 23 nouvelles adhésions ont été faites à la C.G.T., d'autres sont en cours.

### A LA LAITERIE DE NESLE (Somme)

Les responsables syndicaux de la S.I.A.S. se réjouissent de la formation du syndicat à la Laiterie de NESLE qui a déjà 26 adhérents sur 32 ouvriers.

### POUR LE RENFORCEMENT DE LA C.G.T.

— PAS UN ADHERENT SANS SA CARTE SYNDICALE A JOUR.

Veillez à la mise à jour de chaque cotisant.

— SANS ATTENDRE LA CARTE 1960.

Continuez le placement de la carte syndicale 59 aux travailleurs qui n'ont pas encore rejoint le syndicat.

Ainsi vous contribuerez à la campagne de recrutement de la C.G.T., au renforcement du Syndicat et préparerez aussi une meilleure reprise des cartes 1960.

## Exigeons l'indemnisation des heures perdues du fait du chômage total ou partiel

Malgré ses lacunes, la C.G.T. a signé l'accord du 31 décembre qui n'est pas sans rapport avec la campagne menée par elle pour une véritable assurance chômage. Des millions de travailleurs ont maintenant droit, s'ils perdent leur emploi, à une allocation spéciale et journalière de chômage, égale à 35 % du salaire qu'ils gagnaient.

Cette allocation est attribuée quelle que soit la situation de famille de l'intéressé, les ressources dont celle-ci dispose, la durée de la résidence dans la localité. Il semble que trop de travailleurs l'ignorent encore.

Pour y avoir droit, il faut :

- Avoir travaillé trois mois au cours des 12 mois précédant la perte de l'emploi et avoir effectué, au cours des trois derniers mois, au moins 180 heures de travail.
- Être inscrit comme demandeur d'emploi à un service de main-d'œuvre.
- Avoir moins de 65 ans et être physiquement apte à l'exercice d'un emploi.
- N'avoir pas quitté volontairement son emploi sans motif légitime.
- N'être pas travailleur « saisonnier » ou « intermittent » (des conditions particulières sont prévues pour ces deux catégories de travailleurs).

Les représentants de la C.G.T. dans les organismes issus de l'accord du 31 décembre s'efforcent d'obtenir une interprétation libérale et humaine des textes à l'élaboration desquels la C.G.T. fut arbitrairement exclue et l'application stricte de ceux qui pourraient apporter un soulagement aux trop nombreux travailleurs qui n'en sont encore pas bénéficiaires.

C'est le cas, en particulier, pour les travailleurs victimes du chômage partiel.

Conformément à l'article 8 de la convention du 31 décembre qui prévoit l'étude en commun, entre signataires, de l'indemnisation du chômage partiel « dans l'esprit de la convention sur le chômage total » la C.G.T. a demandé l'ouverture de cette discussion. Malgré son insistance, l'indemnisation du chômage partiel a été renvoyée sans que soit même envisagée une date pour le commencement de cette étude.

Ces problèmes concernent l'ensemble des travailleurs insuffisamment informés de l'état de ces revendications et cependant inquiets de la tournure prise par la situation économique. Ils concernent par là même l'ensemble du mouvement syndical. Nos militants à tous les échelons doivent s'inspirer de la résolution du

32<sup>e</sup> Congrès Confédéral et proposer aux militants des autres centrales syndicales, l'organisation de campagnes menées en commun, sur des objectifs élaborés en commun et ratifiés par les travailleurs, pour l'indemnisation décente de chaque heure de travail perdue.

Les militants des entreprises menacées par la recession, les délégués du personnel et aux comités d'entreprise, plus précisément, doivent faire un effort dans cette direction et, en tout cas, informer les travailleurs des premiers résultats obtenus, tant sur le plan interprofessionnel pour le chômage total, par l'accord du 31 décembre 1958, que sur le plan de la Métallurgie et de l'Alimentation, pour le chômage partiel et les réductions d'horaires, par les accords RENAULT, PEUGEOT et des Coopératives de consommation.

En partant de ces exemples, l'action des travailleurs pour l'indemnisation de chaque heure de travail perdue s'inscrira dans l'action générale que poursuit la C.G.T., conformément aux décisions de son 32<sup>e</sup> Congrès :

- pour une véritable assurance chômage dans le cadre de la Sécurité Sociale, sans versement ouvrier, comportant l'indemnisation égale au S.M.I.G. pour chaque heure de travail perdue et pour tous les travailleurs et travailleuses sans discrimination.
- Pour que soit complété l'accord du 31 décembre et que soit indemnisée par accord contractuel, sans versement ouvrier, chacune des heures de travail chômées en dessous des 40 heures hebdomadaires, par une allocation égale au S.M.I.G. et se cumulant avec l'allocation légale jusqu'à un plafond au moins équivalent à 80 % du salaire réel.
- Pour que, dans les mêmes conditions, soit élaboré un accord contractuel portant indemnisation des réductions des heures de travail au-dessus de 40 heures par semaine. Il est malheureusement trop vrai que le salaire normal du travailleur dans la plupart des industries est calculé, depuis la violation systématique de la semaine légale de travail, compte tenu des heures supplémentaires majorées. Les réductions d'horaires de travail doivent, par conséquent, comporter majoration des salaires et indemnisation.

C'est essentiellement du travail de nos militants dans les entreprises que dépendent de nouveaux succès dans la campagne menée par la C.G.T. pour les revendications des travailleurs victimes de la crise et pour la création d'une véritable « assurance chômage ».

## EXTENSION de la CONVENTION COLLECTIVE dans l'HABILLEMENT

La Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement vient d'être étendue à l'ensemble du territoire par décret ministériel du 23 juillet 1959 — J. O. du 8 août 1959.

Ainsi, un certain nombre de dispositions sont rendues obligatoires pour l'ensemble des employeurs, qu'ils soient syndiqués aux Chambres Patronales ou qu'ils ne le soient pas.

Les Inspecteurs du Travail sont habilités à faire respecter les clauses générales et les salaires d'une Convention Collective frappée d'extension par décret ministériel.

Les militants de la C.G.T. savent, par expérience, que les Inspecteurs du Travail ne prennent pas l'initiative de faire appliquer ces clauses dans telle ou telle entreprise, où il n'y a pas d'organisation syndicale, où les femmes et les jeunes filles connaissent les conditions de travail les plus difficiles.

Aussi, est-il nécessaire que les militants de la C.G.T., les délégués du personnel, qui connaissent bien les conditions de travail dans leur entreprise, et dans les entreprises similaires de la localité, prennent l'initiative d'intervenir auprès de l'Inspecteur du Travail pour faire appliquer les clauses de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de l'Habillement.

..

### A QUI L'APPLIQUER ?

Cette Convention Collective Nationale intéresse 220.000 salariés des Industries de l'Habillement, c'est-à-dire toutes les professions de la Confection.

La Convention Collective Nationale s'applique : aux mécaniciennes, mécaniciens, Premières et Secondes Mains, finisseuses, ouvrières mains, coupeuses, matelasseuses, gradeuses, patronnières, etc...

Cette énumération importante montre qu'elle intéresse l'ensemble des départements de notre pays où des ateliers de confection existent pour une ou l'autre de ces fabrications.

### DES CLAUSES IMPORTANTES

La Convention Collective Nationale comporte des points essentiels :

1<sup>o</sup>) Classification, coefficients, salaires minima nationaux garantis pour les différents travaux, égalité des salaires pour les femmes et jeunes filles, établissement d'accords régionaux.

2<sup>o</sup>) Majoration des heures supplémentaires pour le personnel rémunéré à l'heure, à la semaine, au mois, pour le personnel rémunéré au rendement ou aux pièces.

3<sup>o</sup>) 5 jours fériés payés par an en plus du 1<sup>er</sup> Mai.

4<sup>o</sup>) Réduction des abattements à l'âge pour la main-d'œuvre juvénile.

5<sup>o</sup>) Congés exceptionnels payés : mariage 5 jours, décès conjoint, enfant, deux jours.

6<sup>o</sup>) Interdiction de licencier des femmes en état de grossesse.

(SUITE PAGE 7)

# Une conséquence de la guerre d'Algérie...

## Les affectations d'office et la mise en échec des organismes paritaires dans la Fonction Publique

Dans les trois mois qui viennent, de nouvelles élections pour le renouvellement des délégués du personnel au sein des organismes paritaires vont avoir lieu dans de nombreuses Administrations.

Mis en place au lendemain de la Libération à la suite de la parution de la Loi du 19 octobre 1946 portant Statut Général des Fonctionnaires, les organismes paritaires de la Fonction Publique (Commissions Administratives - Comités Techniques - Conseil Supérieur) ont, dès l'origine, subi les attaques plus ou moins sournoises des réactionnaires de tout poil qui ne se sont jamais consolés du libéralisme d'un statut mettant les fonctionnaires à l'abri de l'arbitraire administratif et gouvernemental.

On comprend, dans ces conditions, que l'un des premiers soucis des « Princes de la V<sup>e</sup> » ait été de jeter bas l'édifice de 1946, notamment en ce qui concerne la compétence et le fonctionnement des organismes paritaires.

C'est ainsi que l'ordonnance du 4 février 1959 portant nouveau Statut Général des Fonctionnaires a prévu que ces matières seraient désormais réglées par simples décrets, c'est-à-dire laissées à la discrétion du seul gouvernement. Et déjà, le texte réglementaire paru le 14 février 1959 met en cause la compétence générale du Conseil Supérieur de la Fonction Publique et donne à la compétence des Comités Techniques un caractère facultatif, leur saisine relevant du Ministre.

De telles dispositions, qui marquent un recul dans l'application des principes démocratiques dans la Fonction Publique, se trouvent particulièrement aggravées dans les circonstances actuelles.

Dans l'esprit de la V<sup>e</sup> République, la Fonction Publique ne peut et ne doit être qu'un instrument servile à la discrétion de la politique gouvernementale. La mise en pièces du Statut Général du 19 octobre 1946 n'est que l'illustration d'une telle orientation aujourd'hui confirmée par les projets gouvernementaux relatifs à l'affectation de fonctionnaires métropolitains en Algérie.



Le point de départ remonte à une certaine Loi du 1<sup>er</sup> août 1957 tendant à opérer des mutations d'office de fonctionnaires du Cadre A en ALGERIE pour des raisons de nécessités de

service et avec le bénéfice d'avantages particuliers de rémunération et de carrière.

Au cours de l'année 1958, de nombreux fonctionnaires (stagiaires essentiellement), furent ainsi affectés par voie autoritaire en ALGERIE en vue de remplacer des collègues algériens mutés ou retraités, ou, plus simplement, de compléter les effectifs.

Cette première brèche dans les garanties statutaires de la Fonction Publique devait être rapidement et considérablement élargie après la venue au pouvoir du Général de GAULLE, avant même l'avènement officiel de la V<sup>e</sup> République.

C'est ainsi que l'Ordonnance du 29/10/58 parue sous la signature conjointe du Général de GAULLE et de M. Guy MOLLET, alors ministre d'Etat chargé de la Fonction Publique, dispose que tous les stagiaires de la Catégorie A sont nommés dans un emploi de début en ALGERIE, pendant une durée qui ne peut excéder un an.

L'Ordonnance du 4 février 1959 portant nouveau Statut Général des Fonctionnaires marquait dans son article 6, une nouvelle progression. Cet article, en effet est ainsi rédigé :

« Le fonctionnaire peut être appelé à servir hors du territoire européen de la France, notamment dans un service français ou pour l'accomplissement d'une tâche de coopération technique. »

Cette fois TOUS les fonctionnaires se trouvent visés.

Et voici qu'aujourd'hui la menace se précise encore !

Au début du mois d'août 1959, à la suite du voyage de M. DEBRE, premier ministre, en ALGERIE, des informations officielles annonçaient la mise à l'étude d'un projet tendant à l'institution d'un « Service Civique obligatoire » en ALGERIE pour les jeunes fonctionnaires.

Dans le même temps, nous apprenions que le Conseil Supérieur de l'E.D.F. était saisi d'un projet de décret en vue de la constitution d'un personnel commun E.D.F.-G.D.F.-E.G.A. (Electricité et Gaz d'Algérie), projet comportant un certain article 3 tendant à permettre des mutations d'office France-Algérie...



Ce système des affectations d'office met en échec — comme son nom l'indique — l'une des principales raisons d'être des Commissions Administratives paritaires qui doivent normalement exercer un contrôle sur tous les mouvements de personnel.

Au cas particulier, le contrôle est illusoire : les Pouvoirs Publics apprécient souverainement les normes de mutation et arrêtent les listes fatidiques sous le signe de l'arbitraire total.

Et cependant !!!

De telles méthodes ne vont pas sans soulever des difficultés au sein des Administrations qui, chargées d'appliquer des directives impératives, cherchent à dégager leur responsabilité en s'efforçant d'obtenir l'accord des Commissions Paritaires compétentes sur les affectations en ALGERIE, afin de faire cautionner, par les délégués du personnel l'opération politique imposée par le Gouvernement.

Le piège est grossier et nos camarades, loin de s'y laisser prendre, doivent profiter de l'occasion qui leur est ainsi donnée pour dénoncer l'utilisation abusive de la Fonction Publique à des fins purement politiques avant de refuser purement et simplement d'examiner des propositions qui leur sont soumises.

Telle fut la position, il y a quelques mois, de la Commission des Inspecteurs-élèves de la Direction Générale des Impôts, position sur laquelle les délégués de toutes tendances, réalisèrent une parfaite unité.

Cet exemple doit insouler tous ceux qui pourraient se trouver dans un cas semblable. Car, il serait pour le moins surprenant, autant qu'illogique, de voir les délégués du personnel se prononcer sur les affectations d'office dans le temps même où leurs organisations combattent à outrance le système d'un service civil obligatoire en ALGERIE.

Soulignons, en terminant, qu'il s'agit là d'un excellent terrain d'entente entre toutes les tendances : c'est un point que nos délégués, militants avertis de nos organisations, ne sauraient négliger !

## HABILLEMENT

(SUITE DE LA PAGE 6)

7<sup>o</sup>) Etablissement du bulletin de paie.

8<sup>o</sup>) Travail à la chaîne avec tapis roulant ou convoyeur mécanique : 20 minutes minimum d'arrêt payées par jour.

9<sup>o</sup>) Nettoyage des machines : un quart d'heure payé par semaine.

10<sup>o</sup>) Libertés syndicales.

11<sup>o</sup>) L'établissement pour l'industrie d'une retraite complémentaire est à l'étude, etc..., etc...

De plus, présentement l'annexe « Employés » est terminée ; elle contient des dispositions non négligeables pour ces catégories, elle sera étendue avec les Annexes « Agents de Maîtrise » et « Cadres » qui font l'objet de discussions paritaires actuellement.

Dans les localités, entreprises, il est important de faire connaître aux intéressés leurs droits, de les faire appliquer pour améliorer la situation des ouvrières les plus exploitées.

C'est un aspect de la lutte pour la satisfaction des revendications particulières et générales qui se posent présentement.

En même temps, c'est un moyen de faire prendre conscience aux ouvrières de l'Habillement de la nécessité de l'organisation syndicale, de l'adhésion à la C.G.T., de l'élection des délégués du personnel dans chaque entreprise pour défendre leurs droits, les préserver et obtenir de nouvelles améliorations avec des syndicats C.G.T. plus forts et plus nombreux.

# QUESTIONS et Réponses

**Q. — La direction d'une entreprise soumet un projet d'intéressement aux délégués du personnel.**

**Que faut-il faire ?**

**R. — 1°** Affirmer sans ambage votre opposition au projet et rappeler les revendications non satisfaites.

**2°** Informer le personnel en l'appelant à s'opposer aux tentatives patronales.

Dresser en accord avec les travailleurs le cahier revendicatif

ou réaffirmer celui sur lequel la direction a opposé un refus d'accorder satisfaction et examiner les formes d'action.

Exiger en particulier l'augmentation des salaires, l'introduction dans le salaire de toutes les primes existantes.

**3°** Editer du matériel de propagande (tracts, journaux d'usines, etc...), pour expliquer votre position en l'argumentant sur la base de faits précis (bénéfices accumulés par la Direction, développement de la productivité, conditions de travail, accidents, maladies professionnelles, l'insuffisance des salaires, etc...).

**4°** Communiquer le projet à votre syndicat et procéder à son examen. Consulter votre Fédération et votre U.D.

## Q. - Quel est le montant des prestations familiales depuis le 1<sup>er</sup> Août 1959 ?

### FAMILLES BENEFICIANT SEULEMENT DES ALLOCATIONS FAMILIALES

Abatt. de zone	Salaire de base	2 enfants	3 enfants	Par enfant en plus	Majoration enfant + 10 ans
0	21.000	5.601	14.040	8.439	1.050
0,5	20.900	5.579	13.985	8.406	1.040
2,5	20.500	5.491	13.765	8.274	1.025
3,5	20.300	5.447	13.655	8.208	1.015
4	20.200	5.425	13.600	8.175	1.010
5	19.950	5.370	13.462,5	8.092,5	997,5
6	19.750	5.326	13.352,5	8.026,5	987,5
6,5	19.650	5.304	13.297,5	7.993,5	982,5
7,5	19.450	5.260	13.187,5	7.927,5	972,5
8,5	19.250	5.216	13.077,5	7.861,5	962,5
9	19.150	5.194	13.022,5	7.828,5	957,5
10	18.900	5.139	12.885	7.746	945

### FAMILLES BENEFICIANT DES ALLOCATIONS DE SALAIRE UNIQUE (et des A.F. à partir de deux enfants)

Abatt. de zone	S.U. seulement		A.F. + S.U.	
	Jeunes ménages sans enfant	1 enfant unique à charge	Montant total Al. Famil. et de S.U.	
			2 enfants	3 enfants
0	1.800	3.600	12.801	23.040
0,5	1.795	3.590	12.759	22.960
2,5	1.755	3.510	12.511	22.540
3,5	1.740	3.480	12.407	22.355
4	1.730	3.460	12.345	22.250
5	1.710	3.420	12.210	22.012,5
6	1.695	3.390	12.106	21.827,5
6,5	1.685	3.370	12.044	21.722,5
7,5	1.650	3.330	11.920	21.512,5
8,5	1.640	3.300	11.816	21.327,5
9	1.665	3.280	11.754	21.222,5
10	1.620	3.240	11.619	20.985

Pour chaque enfant en plus, ajouter les sommes indiquées au tableau n° 1.

### ALLOCATIONS PRENATALES

Abatt. de zone	Mensualité avant le 1-8-1959		Mensualités après le 1-8-1959	
	Pour chacune des 6 premières	Pour chacune des 3 dernières	Pour chacune des 6 premières	Pour chacune des 3 dernières
0	4.750	2.375	5.250	2.625
0,5	4.737	2.368,5	5.225	2.612,5
2,5	4.627	2.318,5	5.125	2.562,5
3,5	4.587	2.293,5	5.075	2.537,5
4	4.562	2.281	5.050	2.525
5	4.512	2.256	4.987,5	2.493,75
6	4.475	2.237,5	4.937,5	2.468,75
6,5	4.450	2.225	4.912,5	2.456,25
7,5	4.400	2.200	4.862,5	2.431,25
8,5	4.350	2.175	4.812,5	2.406,25
9	4.325	2.162,5	4.787,50	2.393,75
10	4.275	2.137,5	4.725	2.362,5

### ALLOCATIONS DE MATERNITE

Abattement de zone le moins élevé du département	Montant de chaque moitié de l'allocation versée après le 1-8-1959	
	Première naissance	Naissances suivantes
0	21.000	14.000
0,5	20.900	13.933
2,5	20.500	13.666,5
3,5	20.300	13.533
4	20.200	13.466,5
5	19.950	13.300
6	19.750	13.166,5
7,5	19.450	12.966,5

0 % Bouches-du-Rhône, Seine, Seine-et-Marne, Seine-et-Oise, Var.