

LE DELEGUE

du personnel

12^e ANNEE — MENSUELRédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10^e)

En novembre dernier, un « sondage » de l'Institut de la Statistique révélait que, dans leur presque totalité, les patrons interrogés considéraient l'augmentation des salaires comme inévitable en 1960. Or, le patronat ne cède rien sans y être contraint. Et ces perspectives se basaient sur les réactions prévisibles des travailleurs face à une situation déjà difficile qui, de l'aveu même d'organismes officiels, n'a fait que se préciser depuis.

C'est ainsi qu'il y a peu de jours, un rapport du même institut a montré qu'en comparaison de 1956, la production s'est accrue de 20 %, le pouvoir d'achat des salariés en janvier 1960 se situant par contre à 10 % au-dessous de ce qu'il était en janvier 1957.

Par ailleurs, selon le Ministre du Travail lui-même, en janvier 1960 le nombre des chômeurs secourus et celui des demandes d'emploi non satisfaites étaient plus élevés qu'en janvier 1959.

Il a fait la remarque que « pour un nombre de travailleurs légèrement inférieur, la production a pu être cependant supérieure, le taux de la productivité ayant nettement augmenté ».

Enfin, en janvier 1960, les prix de détail se sont situés en hausse de 1,32 %, et d'un nouveau pourcentage — encore non déterminé — en février, portant très probablement l'indice au delà du « seuil » déterminant la hausse du S.M.I.G.



Peut-être le Gouvernement pense-t-il : « le peuple murmure, mais il paiera ! » Voire ! Car il y a vraiment trop de sujets de mécontentement et d'inquiétude et les travailleurs ressentent profondément l'injustice sociale dont ils sont victimes.

Que sont donc cette société et ce régime où, contrairement au dicton populaire qui veut qu'au moins : « toute peine mérite salaire », c'est précisément l'inverse qui se produit et où un accroissement d'efforts se traduit par une réduction des moyens d'existence ?

La classe ouvrière produit davantage et elle reçoit moins !

Elle produit plus vite et se voit menacée de chômage !

Elle produit à meilleur marché et les prix continuent à augmenter !

Quel crédit les travailleurs peuvent-ils accorder après cela,

aux savantes théories sur le « cycle infernal des salaires et des prix », ou sur la productivité et ses bienfaits ?

Aucun !

Le volume croissant des bénéfices réalisés chaque année montre que les salaires pourraient être augmentés plus substantiellement que des 3 % concédés par le gouvernement.

Le développement de la productivité devrait avoir pour conséquence la réduction de la durée du travail.

L'abaissement des prix de revient devrait conduire à celui des prix de vente, et donc à l'amélioration du pouvoir d'achat.

C'est dire à quel point les revendications tant de l'augmentation des salaires que de la réduction des horaires avec maintien du salaire sont justifiées !



par
Jean SCHAEFER
Secrétaire de la CGT.

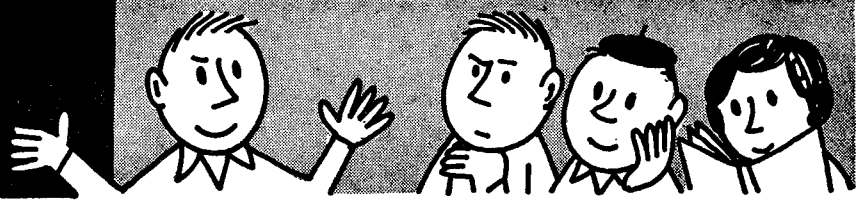
Lorsque le mécontentement s'exprime collectivement, il devient action ; si son expression correspond étroitement à ce que ressent ou revendique le plus grand nombre des travailleurs, il devient action unie.

Dans de nombreuses branches, celle-ci est amorcée ou en cours, et porte déjà ses fruits. Dans d'autres, les revendications s'élaborent. De leur justesse et de leur popularité dépendra l'ampleur de l'effort que les salariés déploieront pour leur aboutissement.

Dans l'avenir immédiat, ils peuvent et doivent s'unir et agir en commun, non seulement pour les salaires et la sécurité de leur travail, mais notamment pour la défense de la sécurité sociale, contre les menaces qui pèsent sur la laïcité, contre la préparation d'une nouvelle explosion atomique aussi coûteuse et inutile que la première, contre la poursuite de la guerre en Algérie, contre l'aggravation d'une fiscalité directe et indirecte due aux besoins de l'Etat pour faire face à toutes ces dépenses qui pèsent lourdement sur la classe ouvrière.

Et le mouvement réalisé le 1^{er} février dernier demeure pour tous les travailleurs un exemple et un encouragement. Car ils ont conscience que par leurs efforts conjugués ils peuvent conquérir des droits nouveaux, aller vers le progrès social, et rétablir la paix.

Education syndicale



Le Syndicat doit être présent dans toutes les Entreprises

LES SYNDICATS, CONQUÊTE OUVRIÈRE

Dans notre société, la société capitaliste, les intérêts de la classe ouvrière sont fondamentalement opposés à ceux de la classe capitaliste. Partant il n'est pas de progrès de la classe ouvrière sans des luttes résolues et constantes de sa part contre les forces capitalistes et réactionnaires adverses.

Isolés, les salariés sont impuissants à mener ces luttes. L'isolement les paralyse, fait naître aussi chez eux le manque de perspectives, de confiance, voire un certain désintéressement offrant toutes possibilités aux capitalistes pour faire jouer entre eux la concurrence et la division afin de les mieux exploiter.

Mais l'exploitation engendre la volonté de résistance, aussi très tôt les ouvriers, par leur propre expérience se sont-ils convaincus de la nécessité de s'unir, de s'entendre pour lutter avec plus d'efficacité pour la défense de leurs intérêts. Ils engagent l'action et dans ces actions constituent **leurs premières organisations de défense** : Compagnonnages, Mutuelles, Caisses de Résistance, Chambre Syndicales de métier. Ces organisations se multiplient et se perfectionnent jusqu'à devenir les syndicats d'aujourd'hui.

Les lois bourgeoises s'opposent à cette association. Les organisations syndicales naissent et se multiplient donc en marge des lois. Si plus tard le droit syndical est reconnu c'est que la classe

ouvrière a déjà créé les syndicats et mené de puissantes actions. **Il n'est donc nullement exagéré d'affirmer que les syndicats, le droit syndical, constituent une conquête ouvrière à l'encontre de la bourgeoisie.**

Les organisations syndicales d'abord isolées s'unissent sur le plan local et sur le plan national afin de s'entraider et de coordonner leurs actions. Ce mouvement d'unification aboutit à **la constitution en 1895 de la Confédération Générale du Travail, la C.G.T.** L'unité syndicale est ainsi réalisée offrant à la classe ouvrière de larges possibilités de pression et de lutte.

La bourgeoisie, contrainte de reconnaître l'existence des syndicats, poursuit son action : Elle multiplie les entraves à l'existence et au développement des organisations syndicales ouvrières ; elle aide et favorise la division ouvrière par la constitution de syndicats dissidents et par des scissions dans la C.G.T. ; elle mène une intense campagne idéologique pour troubler les travailleurs, les éloigner de l'action et des syndicats ; l'Etat capitaliste intervient dans le même sens à l'encontre des ouvriers et de leurs organisations. C'est dire que **le droit syndical n'est pas acquis une fois pour toute, qu'il est sans cesse disputé et remis en cause et qu'il doit être défendu en permanence.**

LES SYNDICATS, PLUS QUE JAMAIS INDISPENSABLES

Aujourd'hui, les syndicats et les centrales syndicales ont une vie légale et leur autorité est incontestable. Ils sont officiellement reconnus et leurs pouvoirs sont étendus. Ils représentent les travailleurs dans de multiples organismes officiels, ils présentent des délégués dans les élections professionnelles (délégués du personnel et Comités d'Entreprise) et dans les élections sociales (Sécurité Sociale) ; ils participent à l'élaboration des conventions collectives de travail, ils assistent les travailleurs en justice, etc...

A cet essor du syndicalisme correspondent des conquêtes importantes tant en matière d'augmentation des salaires, qu'en matière de lois sociales (semaine de 40 heures, congés payés, hygiène et sécurité dans le travail, etc...).

Mais tout cela est âprement disputé par la bourgeoisie et ses gouvernements. Les entraves persistent à l'existence et à l'activité des syndicats, les discriminations sont faites pour écarter la C.G.T. des discussions où son poids gênerait le patronat, les militants syndicaux sont l'objet de la vindicte patronale ; les conquêtes

ouvrières sont tournées et attaquées sans cesse ; les forces réactionnaires accentuent leurs pressions pour le maintien de la division ouvrière.

Aussi plus que jamais s'impose l'action de masse des travailleurs non seulement pour réaliser de nouveaux progrès mais pour la sauvegarde des droits et avantages acquis. Cette action n'est nullement spontanée ; elle suppose une volonté commune s'exprimant par des revendications précises et par des moyens d'action entraînant l'ensemble des travailleurs dans un secteur donné. **Le guide et l'organisateur de ces actions, c'est le syndicat. De sa force et de son activité dépend pour l'essentiel l'action ouvrière. Plus que jamais s'imposent donc l'existence et l'activité de syndicats puissants, non seulement en tant qu'organisations représentant les travailleurs mais aussi en tant qu'organismes et guides de leurs actions.**

De nombreux exemples attestent de la nécessité du Syndicat. Des exemples pris dans l'histoire : N'est-ce pas de 1936, période

où la C.G.T. réunifiée groupait plusieurs millions d'adhérents que datent les grandes actions de masse et les conquêtes qui en découlèrent (40 heures, congés payés, augmentation des salaires, etc.) ? N'est-ce pas de 1945, où la C.G.T. rassemblait près de 6 millions de syndiqués que datent aussi d'autres conquêtes très importantes (Sécurité Sociale, égalité des salaires masculins et féminins, Comités d'Entreprise, etc.) ? Des exemples pris dans la vie des entreprises : une enquête sociologique ne signale-t-elle pas que c'est dans les organisations à plus haut pourcentage de syndiqués qu'il y a les plus hauts salaires ? les délégués du personnel savent bien aussi qu'ils sont d'autant plus entendus dans leurs demandes aux directions patronales qu'il existe dans l'entreprise une forte section syndicale C.G.T.

La C. G. T.

La C.G.T. est en effet la force essentielle, déterminante dans les combats de la classe ouvrière pour ses revendications et aspirations, qu'il s'agisse de mouvements d'entreprise ou de mouvements de plus grande envergure.

Cette puissance la C.G.T. l'a acquise au cours de son histoire déjà longue d'où se sont dégagés **ses traits caractéristiques originaux qui sont ceux d'un syndicalisme de masse et de lutte de classe :**

- Sauf des questions d'ordre moral, **aucune condition autre que celle d'être salarié n'est exigée des travailleurs pour adhérer à la C.G.T. et postuler aux différentes responsabilités syndicales :**

C'est une organisation sans parti, sans affinité religieuse, où tous les travailleurs ont leur place, quelle que soit leur catégorie professionnelle, quelles que soient aussi leurs opinions ou confession, leur race ou nationalité. Tous les adhérents y jouissent de droits égaux.

- Elle est aussi **indépendante du patronat et de l'État en même temps que des formations politiques et des groupements philosophiques**, cependant qu'elle assure à chacun de ses adhérents la plus entière liberté de pratiquer la religion qui est la sienne et l'appartenance et l'activité au parti de son choix. Elle l'est du point de vue organique (aucun lien administratif, financier ou de direction ne lie la C.G.T. à des forces extérieures) et elle l'est aussi quant à sa vie administrative, ses décisions et son orientation. Cette indépendance, et ceci ressort du préambule de ses statuts, ne signifie pas l'indifférence, la neutralité ou bien même l'hostilité systématique à l'égard de tout ce qui n'est pas le syndicat, ou de toute question qui ne soit strictement économique.

- **La pratique de la démocratie syndicale, c'est-à-dire l'élaboration des décisions par les membres de l'organisation syndicale, permet à la C.G.T. de maintenir et développer son large caractère d'organisation de masse et d'action.**

Il s'agit là d'une règle fondamentale. En effet si le syndicat groupe des salariés qui n'ont entre eux, du fait de leur appartenance à une même classe sociale, aucun antagonisme fondamental d'intérêt, il y a forcément des appréciations différentes émanant des syndiqués comme des militants, sur les revendications à poser, sur leur priorité respective, sur les moyens à mettre en œuvre pour obtenir satisfaction, etc... Les syndiqués peuvent avoir également des avis différents pour le choix des hommes et des femmes chargés de les représenter, de les guider et d'administrer leur organisation.

Cette diversité d'avis résulte non seulement de l'existence de courants d'opinions différents mais encore du fait des moyens de pression dont les capitalistes disposent pour agir sur l'opinion des travailleurs, de la diversité des qualifications

professionnelles, des systèmes de salaires, des conditions de vie et d'origine, etc...

La démocratie syndicale est donc le moyen indispensable pour que soient prises des décisions susceptibles de faire l'accord du plus grand nombre.

Les statuts des organisations syndicales fixent à tous les échelons de la C.G.T. les règles de cette vie démocratique. Ils assurent le respect et l'application des décisions de la majorité des syndiqués. La vitalité et la capacité d'action des syndicats de la C.G.T. a précisément pour source cette stricte observation de la démocratie syndicale.

- **Le programme d'action de la C.G.T. traduit les besoins et revendications des travailleurs.** Il porte tant sur les revendications économiques et sociales que sur la défense de la paix et des libertés. Il comporte non seulement des revendications mais suggère et précise les moyens pour les faire triompher. Ce programme est élaboré par les Congrès Confédéraux, par ceux des Fédérations, des Unions Départementales, des Syndicats et sections syndicales. La C.G.T. assure aussi la défense des revendications les plus générales comme les revendications individuelles des travailleurs.
- Enfin, consciente que la force de la classe ouvrière et sa capacité d'action c'est son union, **la C.G.T. œuvre sans relâche à la réalisation de l'unité d'action et de l'unité syndicale.**

L'ORGANISATION SYNDICALE D'ENTREPRISE

Telle est la nature de la C.G.T. et des organisations qui la composent (syndicats, fédérations, unions locales et départementales).

Cet ensemble d'organisations assure la présence de la C.G.T. partout où les intérêts ouvriers sont à défendre. Elle assure aussi la coordination des efforts et des luttes (coordination sur le plan de l'industrie par le syndicat local ou départemental et la fédération nationale — coordination sur le plan interindustries par les unions locales et départementales). La vie de ces diverses organisations est indispensable et c'est pourquoi les militants d'entreprise ne sauraient sous-estimer l'activité indispensable au syndicat local et à l'union locale, de même que la ventilation convenable de la cotisation syndicale aux divers organismes de la structure de la C.G.T.

Dependant la base essentielle de l'organisation et de l'activité syndicale, c'est bien l'entreprise. Et ici les délégués du personnel ont un rôle particulièrement important à jouer.

Ils sont des militants syndicaux particulièrement précieux, de par leurs fonctions et leurs droits de délégués et de par leurs liaisons avec les travailleurs. Ils ne sont pas à eux seuls l'organisation syndicale. (L'organisation syndicale d'entreprise, c'est la section syndicale ou le syndicat d'entreprise c'est-à-dire l'ensemble des syndiqués de l'entreprise et des organismes de direction qu'ils ont élus : Commission exécutive et bureau), mais ils en sont des piliers.

Travailler à implanter et à développer l'organisation syndicale c'est donc pour nos délégués :

En premier lieu élargir sans cesse le nombre des syndiqués, recruter, collecter les cotisations et tout mettre en œuvre pour que les syndiqués soient associés effectivement aux décisions, à la vie et à l'activité de l'organisation.

C'est aussi participer aux organismes de direction de la section syndicale, sans doute pour y débattre des problèmes posés dans leur activité de délégués mais aussi de toutes questions concernant l'activité syndicale en général et pour participer, selon leurs possibilités, aux tâches qui en découlent.

En agissant ainsi nos délégués du personnel concourront à **ce qui est majeur, le renforcement des syndicats C.G.T., et ils créeront par là même de meilleures conditions pour leur activité et leur autorité de délégués.**

A LA COMPAGNIE FERMIERE DE Discussion sur l'organisation de

La liaison du syndicat avec la masse des travailleurs et en particulier avec les syndiqués, la recherche de revendications précises et des moyens pour les obtenir, la nécessité d'organiser démocratiquement la vie du syndicat à l'entreprise et recruter de nouveaux adhérents, autant de questions pas toujours faciles à résoudre et qui demandent de très gros efforts.

Nous avons eu, il y a quelques jours, une conversation très intéressante avec les camarades Chabert, Teyche de la section syndicale de l'Atelier Embouteillage de la Compagnie Fermière de Vichy. C'est une conversation que nous voudrions relater ici, car elle est très instructive et beaucoup de camarades en tireront sûrement profit.

VOUS AVEZ PROCÉDÉ À L'ÉLECTION AU BULLETIN SECRET, PAR LES SYNDIQUÉS, DU CONSEIL SYNDICAL DE VOTRE SECTION. POURQUOI ?

En novembre dernier, nous avons eu une réunion du Bureau Syndical et nous avons fait un certain nombre de remarques

- Notre conseil syndical, alors composé presque exclusivement de délégués du personnel ou du C.E. avait tendance à « s'effriter », pratiquement nous n'étions qu'une quinzaine sur 20 ou 25 aux réunions.
- Notre équipe de militants, « d'actifs » comme on dit, avait tendance à se limiter aux seuls délégués bien que nos effectifs syndicaux soient respectables, puisque nous groupons 70 % du personnel.

Pour toutes ces raisons, nous avons décidé d'avoir recours à ce que nous aurions dû faire : préparer l'élection d'un conseil syndical.

COMMENT AVEZ-VOUS PROCÉDÉ ?

La difficulté était la suivante : comment permettre aux syndiqués qui nous font confiance de s'exprimer ? car tout le problème est là, il ne suffit pas de l'affirmer, il faut le faire.

NOS RÉUNIONS DE SYNDIQUÉS

Pour 1959, nous avons 199 syndiqués dont 50 femmes, sur un effectif de 260 dont 64 travailleuses. Nous aurions pu certes faire une assemblée générale car elles sont assez bien suivies, mais réunir 50 ou 60 syndiqués, nous avons jugé cela insuffisant.

POURQUOI ?

Il y a des secteurs de l'atelier où nous étions faiblement organisés et là les syndiqués ne participaient pas aux assemblées, d'autre part, les travailleuses ne participaient pas toutes aux assemblées générales, il est apparu nécessaire de faire une réunion particulière pour elles.

COMBIEN AVEZ-VOUS FAIT DE RÉUNIONS DE SYNDIQUÉS ?

Nous en avons fait 7, nous avons pris notre temps, il nous a fallu plus d'un mois pour les faire toutes.

COMBIEN DE SYNDIQUÉS ONT PARTICIPÉ À CES RÉUNIONS ?

113 syndiqués dont 32 travailleuses syndiquées qui ont assisté à leur réunion particulière. Nous considérons ces réunions comme un succès.

POURQUOI ?

Tout d'abord par la participation de 113 syndiqués nous posons ?

Par la qualité de

QU'A-T-ON DISCUTÉ ?

D'abord des revendications de leurs intérêts que les camarades par là qu'il fallait co

Nos 8 réunions du point plus de 30 d'un gilet de laine p jusqu'aux 30 francs c de vue nous avons « c qués sont d'une riches

Ensuite la discussion orale du syndicat et est prononcée :

- sur les candidatures
- sur le mode de

ÉLECTION AU CONSEIL SYNDICAL

COMMENT S'EST OPÉRÉ LE VOTE ?

C'est simple : un syndiqué dans l'entreprise portait la recommandation

« Renseignements : cette liste comprendra 30 élus. L'opinion concernera la direction syndicale à 30 noms seront par les collecteurs déposées par chaque de 13 h. 30, dans seront à la disposition des équipes. Nous à ces décisions p

COMBIEN DE CAMARADES ONT PARTICIPÉ ?

189 ont participé à dire qu'après ces nouvelles, et nous avient compte de 5 % zaine de syndiqués q

COMMENT AVEZ-VOUS FAIT LE DÉPÔT ?

Il a été public, assisté.

LES PREMIERS ENSEIGNEMENTS

Tout d'abord il faut pas été élus au conseil d'élus ont donc dans du syndicat et les dél

VICHY

la vie démocratique du Syndicat

la participation, obtenir la participation, c'est répondre à la question que nous avons posée : quel travail fait dans ces réunions.

réclamations, c'est pour la défense de nos intérêts. Les travailleurs se syndiquent, c'est donc pour commencer.

syndiqués nous ont permis de mettre nos revendications. Ça va de l'attribution de congés payés, de la paire de sabots à l'heure d'augmentation. De ce point de vue, nous découvrons que nos réunions de syndiqués ont une valeur inestimable.

l'attention s'est orientée sur l'activité générale. À la fin de chaque réunion de syndiqués s'est

tenues des réunions au conseil syndical ;
le scrutin pour l'élection.

LE SYNDICAL

bulletin de vote a été remis à chaque syndiqué, outre la liste des 39 candidats il y a eu la liste suivante :

« Pour l'utilisation de ce bulletin de vote : le bulletin doit contenir 39 noms ; le Conseil syndical ne comprendra que les camarades les plus aptes à assurer la défense des listes comprenant un nombre inférieur à 39 noms. Ces listes seront remises au bureau du syndicat le jeudi 28 janvier et seront lues le vendredi 29 janvier à l'entrée de l'atelier ; des camarades doivent être désignés pour la bonne marche de notre syndicat ».

LE BUREAU.

TE ?

au vote sur 220 syndiqués car il faut voter, nous avons fait 35 adhésions nous en avons eu 14 départs en retraite. Si l'on compte les absents, il n'y a donc qu'une quinzaine de syndiqués qui n'ont pas participé au vote.

OUILLEMENT ?

une vingtaine de travailleurs y ont

DE CETTE ELECTION

Il faut dire que 4 de nos délégués n'ont pas voté au conseil syndical, ce qui montre que nos syndiqués ont l'esprit cette idée que la direction et les délégués sont deux choses différentes.

ALORS, COMMENT ALLEZ-VOUS FAIRE ?

Eh bien, il y aura nos réunions du conseil syndical d'une part et nos réunions préparatoires de délégués d'autre part. La seconde réunion tenant compte des observations et conseils de la direction syndicale.

La participation massive des syndiqués au vote nous a un peu étonnés mais elle montre que lorsque l'on fait appel à eux, on ne le fait pas en vain.

Enfin, l'élection a permis que 10 nouveaux militants participent à la direction syndicale, voilà une de nos préoccupations atteinte.

DES ADHESIONS NOUVELLES

Oui, cela nécessite des explications car ce ne sont pas des adhésions, de-ci, de-là, mais le fruit d'un travail élaboré en réunions de syndiqués.

1° Au service Mécanique : Dans ce service, nous ne comptons que 14 syndiqués sur 33 ouvriers, l'ambiance n'y était pas bonne incontestablement. Nous avons réuni nos syndiqués. Ils vinrent 8 à la réunion et cette réunion décida alors une assemblée générale du service à laquelle sont venus les 33 gars, ce qui nous a permis d'approfondir un certain nombre de questions et en particulier d'établir un programme revendicatif sérieux réalisant l'unanimité (à noter qu'un délégué du secteur n'a pas été élu au conseil syndical).

2° Chez les mensuels : Notre atelier compte 20 employés. Sur ces 20 employés, 7 seulement étaient syndiqués, dont un seul au bureau. La discussion avec les syndiqués nous a conduits à faire une assemblée générale des mensuels. Presque tous ont assisté à la réunion. Base de la réunion : leurs revendications. Cette réunion fut extrêmement intéressante, les camarades nous ont posé les questions qui les gênaient :

— Pourquoi la C.G.T. fait-elle de la politique ?

— Pourquoi avez-vous fait la grève contre de Gaulle en mai 1958 ?

Autant de questions auxquelles nous nous sommes attachés à répondre partant des statuts mêmes de notre organisation, montrant qu'elle ne pouvait rester indifférente aux problèmes d'intérêt national. Nous avons fait 9 adhésions, ce qui porte notre chiffre d'adhérents à 16/20. Vraisemblablement, nos explications ont porté juste.

ET MAINTENANT ?

Le conseil syndical a élu un bureau de 8 membres, qui a été communiqué aux syndiqués.

Mais, ce n'est pas tout.

Nous diffusons, en décembre, 25 « V.O. », nous en diffusons 50 à présent, mais nous comptons faire mieux.

La grève du 1^{er} février fut un succès dans l'atelier.

La réorganisation ne nous avait pas fait oublier la lutte revendicative, aussi venons-nous d'arracher 8 francs de l'heure d'augmentation avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Une meilleure retraite et pour tous les travailleurs

Depuis ses origines la C.G.T. a agi pour permettre aux travailleurs de jouir d'une retraite décente à un âge normal. Les personnels de la Fonction Publique et assimilés ont obtenu cet avantage il y a de nombreuses années.

Par ailleurs avec le régime des Assurances Sociales a été instituée en 1930 une retraite vieillesse améliorée après la Libération par la Sécurité Sociale mais les prestations servies sont loin de correspondre aux besoins.

IL FAUT AMÉLIORER LE RÉGIME VIEILLESSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Compte tenu de l'insuffisance actuelle des prestations vieillesse et également du développement du progrès technique, de la mécanisation, de l'apparition de l'automation, compte tenu enfin de la fatigue plus grande engendrée par l'accélération du rythme de travail deux revendications importantes sont à satisfaire :

1° AUGMENTATION DU TAUX DE RETRAITE

Le montant de la retraite doit être calculé sur 50 % des versements des dix dernières années ce qui donnerait actuellement pour les retraités cotisant au plafond : 27.500 fr. par mois au lieu de 22.000 francs.

2° ABAISSEMENT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

Droit à la retraite à plein effet à 60 ans pour les travailleurs et 55 ans pour les femmes. Réduction d'âge pour les travailleurs exerçant une profession pénible ou insalubre.

Comme l'ont précisé à nouveau le 32^e Congrès Confédéral et la C.A. de la C.G.T. du 16 février dernier, c'est dans le cadre de la Sécurité Sociale que nous devons obtenir une amélioration du régime de retraite.

Aussi nous devons dès à présent mener notre action en préparant dans les masses la campagne électorale pour le renouvellement des administrateurs de la Sécurité Sociale et pour son amélioration.

LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Depuis quelques années et pour compléter le niveau insuffisant des prestations vieillesse, la C.G.T., les Fédérations d'industries et les Syndicats ont mené l'action pour obtenir une retraite complémentaire s'ajoutant à la retraite vieillesse de la Sécurité Sociale.

Avec la signature de l'accord RENAULT et la campagne menée par la C.G.T., le 10 février 1956, 82 % des travailleurs de cette usine approuvaient la constitution de la « Caisse de Retraite Interentreprise » (C.R.I.). A partir de ce moment la question des retraites complémentaires prend une grande ampleur.

Le C.N.P.F. craignant que cette affaire lui échappe, engage, sans la C.G.T., des pourparlers avec les autres Confédérations, pourparlers qui aboutissent le 15 mai 1957 à l'institution de l'U.N.I.R.S.

L'objectif du patronat était de faire des retraites complémentaires des primes de fidélité, bénéficiant aux travailleurs après de longues années passées dans la même entreprise.

La C.G.T. et son organisation ont mené une ardente campagne contre ces tentatives. Cette action a été couronnée de succès.

En effet, alors qu'il était prévu initialement que pour avoir droit à la retraite, il fallait au participant justifier d'une période continue de 5 à 10 ans de travail dans la même entreprise, cette période d'attente a été ramenée à 3 ans. (Dans les métaux de la région parisienne, cette période est valable même si elle a été accomplie dans plusieurs entreprises à condition d'avoir travaillé au moins 1 an dans l'une d'entre elles).

On peut dire qu'actuellement à cotisations égales les régimes de retraites complémentaires par répartition sont à peu près équivalents.

Ceci étant, la C.A. de la C.G.T. a estimé qu'il fallait laisser toute latitude aux Fédérations d'Industries pour

- A) La préférence quand au choix du régime à adopter.
- B) La désignation des candidats administrateurs et l'organisation de la campagne électorale pour les caisses professionnelles.

NOS REVENDICATIONS EN MATIÈRE DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Compte tenu des insuffisances existantes et notamment la dispersion des caisses et des systèmes, le fait que des millions de travailleurs ne bénéficient pas encore d'une retraite complémentaire, la C.A. de la C.G.T. a formulé les revendications suivantes :

- extension des régime complémentaires de retraite à tous les salariés du secteur privé (industrie, commerce et agriculture) et à ceux des

secteurs public et nationalisé qui y sont intéressés ;

- création d'une Caisse Nationale de Coordination et de compensation des différents régimes et organismes de retraite complémentaire existant, garantissant aux anciens salariés couverts par un régime complémentaire, une retraite correspondant à la totalité de leurs années de travail

- (y compris pour les entreprises disparues) ;
- à l'intérieur de chaque caisse, inscription des travailleurs avec pleins droits dès leur embauchage et reconstitution de carrière sur toutes les périodes de travail quelle qu'en soit la durée ;
- élection des conseils d'administration des Caisses de retraite complémentaire au suffrage universel direct. Représentation des retraités par voie d'élections ;

- utilisation des cotisations au seul bénéfice des retraités ;
- suppression de la limitation du taux des cotisations, répartition et taux devant seulement résulter d'accords collectifs, en tout état de cause la part des travailleurs ne devant pas être supérieure au 1/4 de la cotisation totale.

ORGANISATION D'UNE CAMPAGNE DE MASSE

La C.A. de la C.G.T. a décidé d'engager une grande campagne pour l'aboutissement de ces revendications. Elle a prévu à cet effet :

- 1°) Une série de réunions entre U.D.,
- 2°) Campagne de propagande et de popularisation dans le PEUPLE, la V.O. et ANTOINETTE.
- 3°) Editer un tract national et une affiche.
- 4°) Saisir officiellement les présidents de toutes les

caisses existantes du projet confédéral de coordination et de compensation.

- Informer les administrateurs C.G.T.
- Populariser cette initiative dans les masses.
- Ultérieurement, dans le développement de la campagne, faire une délégation auprès des pouvoirs publics pour dépôt de notre projet.

SYNDIQUER LES RETRAITES

Déjà, dans plusieurs corporations, régions, localités et usines, il existe des sections de retraités syndiqués à la C.G.T.

Les formes d'organisation adoptées par le 32^e Congrès Confédéral sont très souples, l'essentiel, en effet, étant de rechercher dans chaque cas la forme la meilleure, la plus efficace, pour rassembler le maximum de retraités.

Les délégués du personnel en liaison avec leur syndicat et leur Fédération peuvent contribuer pour beaucoup à l'organi-

sation des retraités notamment en présentant la carte aux travailleurs qui vont quitter l'entreprise pour cause de départ en retraite.

Le principe qui doit guider nos militants, c'est d'assurer la conjonction des efforts des travailleurs en activité et des retraités pour obtenir les améliorations qui s'imposent pour que nos vieux puissent se reposer dignement après une vie de labeur et jouir d'une retraite convenable les mettant à l'abri du besoin.

Une magnifique réalisation ouvrière :

L'AÉRIUM DE L'AUDRONNIÈRE

Nous rappelons que l'UNION DES SYNDICATS de la SEINE est propriétaire d'un Aérium situé dans le Loir-et-Cher, à FAVEROLLES par MONTRICHARD.

Cette magnifique réalisation ouvrière est au service de tous les travailleurs qui ont dans ce cadre la possibilité d'envoyer leurs enfants fatigués ou déficients avec une prise en charge de la Sécurité Sociale, y retrouver la santé.

Nos militants comprendront sans peine que dans la situation actuelle la direction de l'Aérium rencontre de grandes difficultés et que les attaques contre la Sécurité Sociale ont de sérieuses répercussions sur la vie même de l'Aérium.

Il est donc d'un intérêt capital pour tous les syndicats de faire connaître l'existence de l'Aérium de l'Audronnière et tous les avantages qu'il est en mesure d'apporter aux familles des travailleurs.

Dans cet aérium où la surveillance médicale est assurée par un médecin et une infirmière diplômée, les enfants poursuivent leurs études, dans une ambiance de détente et des classes non surchargées sous la direction d'institutrices détachées de l'Académie de Paris.

L'Aérium est ouvert toute l'année à tous les enfants de travailleurs assurés sociaux, garçons et filles de 6 à 14 ans, bénéficiant d'une prise en charge pour Aérium de plaine.

Seuls, les 30 premiers jours sont à la charge des parents, la Sécurité Sociale payant à 100 % à partir du 31^e jour de séjour.

Des conditions particulières sont faites aux syndiqués C.G.T. qui bénéficient d'une réduction de 40 % sur le prix du séjour.

C'est pourquoi nous attirons une attention toute particulière de la part de nos délégués et de nos militants en ce qui concerne la propagande auprès des travailleurs pour leur faire connaître l'Aérium de l'AUDRONNIÈRE.

L'aide de nos militants assurera nous en sommes persuadés, le succès de cette belle réalisation ouvrière.

Ils trouveront tous renseignements utiles au « Service Social de l'Audronnière », Union des Syndicats de la Seine, 85, rue Charlot, Paris-3^e. Téléphone : TURbigio 44-63.

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Dans notre entreprise, le patron fait des difficultés pour le chauffage. Y a-t-il un texte de loi prévoyant l'obligation du chauffage des lieux de travail ?

R. — Oui, ce texte existe. C'est le décret du 10 juillet 1913, article 5, modifié par un certain nombre de décrets ultérieurs. Les termes de l'article 5 intéressant plus particulièrement le chauffage sont les suivants :

« les locaux fermés affectés au travail seront aérés et, pendant la saison froide, chauffés. Le chauffage devra être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation délétère. »

Q. — Existe-t-il un délai pendant lequel un travailleur étranger naturalisé ne peut pas être candidat aux élections pour les délégués du personnel ou au Comité d'Entreprise ?

R. — L'article 81 du Code de la Nationalité (loi du 19 octobre 1945) prévoit que « les étrangers naturalisés ne sont éligibles qu'à l'expiration du délai de 10 ans ».

Ce texte est un texte de droit commun qui s'applique à toutes les élections quel que soit leur caractère.

Q. — Un comité d'entreprise a-t-il la possibilité de louer une de ses colonies de vacances à un particulier et quelles sont les conséquences financières ?

R. — Un Comité d'Entreprise a, d'après l'article 19 du décret du 2 novembre 1945, la possibilité de faire entrer dans le calcul de ses revenus « les revenus des biens meubles et immeubles » dont il dispose. Il n'y a pas de limitation dans le terme « revenus ». Il s'agit donc de ceux tirés de l'exploitation de ces biens et de leur introduction dans le circuit commercial.

A priori, il semble donc qu'un Comité d'Entreprise a parfaitement le droit de louer une de ses colonies de vacances, à condition toutefois que cette location ne gêne pas le fonctionnement des œuvres.

Le but poursuivi par ces locations est l'augmentation des ressources du Comité, afin d'améliorer son fonctionnement et l'efficacité de ses œuvres. Dans ces conditions, si une direction patronale en profitait pour diminuer d'autant sa subvention annuelle, ce serait aller à l'encontre du but recherché par le Comité d'Entreprise.

Q. — Un patron peut-il refuser l'autorisation à un délégué du personnel de participer à une réunion préparatoire à la commission de conciliation ?

R. — L'article 18 de la loi du 16 avril 1946 modifiée portant statut des délégués du personnel prévoit des sanctions pénales contre quiconque aura porté atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions.

A PROPOS DE LA SITUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FEMININE

Nous commençons à recevoir des réponses au questionnaire paru dans notre numéro 119.

Nous invitons nos camarades à nous les retourner au plus tôt, afin que nous puissions compléter utilement le mémoire adressé au Ministère du Travail à l'occasion du Cinquantenaire de la Journée Internationale des Femmes.

Un arrêt de la Cour de Cassation (Chambre Criminelle) du 29 octobre 1959 a permis de préciser un certain nombre de points en suspens :

1°) les fonctions de délégués du personnel peuvent s'exercer à l'extérieur de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas détournées de leur objet.

2°) l'assistance des délégués à une réunion préparatoire à une commission de conciliation, convoquée en application de la convention collective de l'entreprise, entre bien dans l'exercice de leurs fonctions, même s'ils ne font pas partie de la commission de conciliation ; l'employeur ne saurait s'y opposer sans se rendre coupable du délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué.

Q. — Un mineur peut-il introduire une demande devant un Conseil de Prud'hommes ?

R. — La situation des mineurs devant plaider devant un Conseil de Prud'hommes est assez particulière. En effet, ils agissent en leur nom propre et pour eux-mêmes. Contrairement aux règles de droit commun où le mineur est représenté par son père, sa mère ou un tuteur ; la base de sa présentation personnelle vient du caractère personnel de son contrat de travail.

Ceci entraîne la comparution personnelle, avec une assistance légale d'un avocat ou d'un défenseur. Donc, le père, la mère ou le tuteur ne peuvent se substituer au mineur pour introduire une action en instance (références du Code du Travail L.IV, articles 69 et 71).

LE DROIT DE GREVE EXISTE-T-IL EN UNION SOVIETIQUE ?

Y A-T-IL DU CHOMAGE ?

LA CONSTRUCTION DES SPOUTNIKS NE SE FAIT-ELLE PAS AU DETRIMENT DU BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS ?

QUEL EST LE ROLE DES SYNDICATS ?

LES TRAVAILLEURS SONT-ILS ASSURES D'UNE VIEILLESSE HEUREUSE ?

Ce sont-là des questions que se posent, parmi tant d'autres de nombreux travailleurs troublés par les « informations » de la presse bourgeoise et de la radio.

C'est à ces questions et à bien d'autres que répond J.-C. POULAIN qui vient de séjourner en U.R.S.S. pendant quelques semaines, dans une brochure éditée par la C.G.T.

*“ Ce qu'on dit
et ce que j'ai vu ”*

— **DEMANDEZ** sans attendre cette brochure populaire à : **COMMISSION D'ORGANISATION**, 213, rue Lafayette, PARIS (10^e).

Règlement 0,20 NF l'exemplaire, au Compte Chèque Postal C.G.T. : 62-84 PARIS.



S.P.E.C. — Châteauroux.

Le Gérant : Maurice DESHAYES.