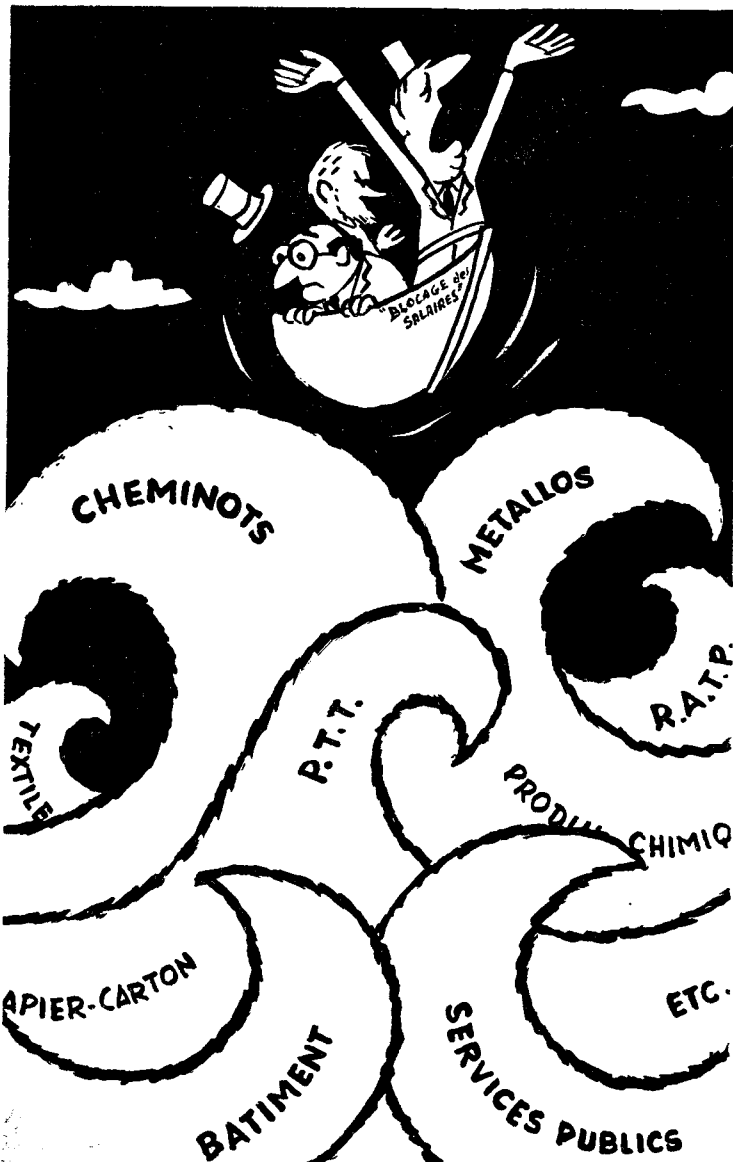


# LE DELEGUE

## du personnel

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

A l'intérieur, un supplément sur « la lutte pour la Paix en Algérie et la Journée du 28 juin ».

31 mai, grève de 24 heures des cheminots, du 8 au 21 juin, quinzaine d'action revendicative des travailleurs des produits chimiques, 9 juin, journée d'actions revendicatives dans la métallurgie sur le plan national, du papier carton de la région parisienne, de la confection dans le Rhône, des mineurs de fer de l'Est, 10 juin, Journée Nationale dans la Fonction Publique, 13 juin, journée d'action dans le Bâtiment parisien, semaine d'action du 13 au 18 juin dans le textile, journée nationale du 16 juin chez les mineurs, autant de sémaphores qui jalonnent et éclairent l'action de la classe ouvrière pour obtenir de meilleures conditions de vie face au patronat et à l'Etat-patron.

L'ampleur de ces mouvements et de ceux en cours montre la grande combativité des travailleurs et les progrès de l'unité aux échelons les plus divers.

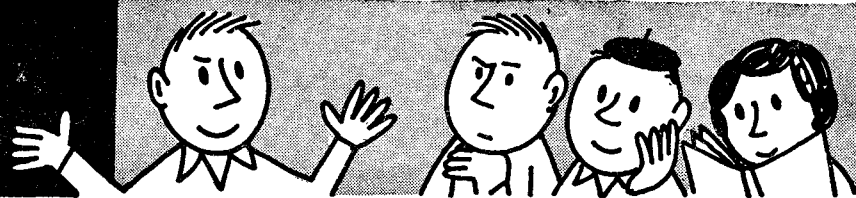
Dans l'organisation et la conduite des luttes nos délégués du personnel ont joué et continuent à jouer un rôle très actif sur le lieu du travail. Avec l'ensemble de nos militants ils sont les artisans de l'unité d'action qui se concrétise par le nombre, la diversité et l'ampleur des luttes revendicatives. Partant des entreprises, des chantiers, des bureaux, des dépôts, etc., l'action s'est élevée, dans de nombreuses branches d'industries au niveau de l'ensemble de la corporation.

Des premiers succès sont obtenus mais ils ne font pas le compte. C'est pourquoi les mouvements revendicatifs se développeront encore sous les formes les plus diverses et y compris à nouveau des actions à l'échelon national pour donner des coups toujours plus forts jusqu'à ce que satisfaction soit accordée aux revendications de la classe ouvrière.

C'est ce que doivent comprendre les patrons et les princes qui nous gouvernent.

L. MASCARELLO,  
Secrétaire de la C.G.T.

# Éducation syndicale



## L'IMPORTANTANCE et le ROLE *des Unions Départementales et locales*

### L'Origine des Unions Départementales et Locales

L'idée, le besoin d'un lien syndical entre professions diverses sont aussi anciens que ceux du groupement des travailleurs et professions similaires dans une même organisation syndicale : Constitution d'associations professionnelles, Fondation de Bourses du Travail, etc..., notamment vers le milieu du 19<sup>e</sup> siècle (1).

En 1881, on compte cinq cents Chambres Syndicales dont 180 à Paris, un certain nombre d'entre elles s'unissent en Fédérations nationales : celle des Charpentiers en 1876, celle du Livre en 1881, celle des Ouvriers mineurs en 1883, de la lithographie et de l'art culinaire en 1884.

Ce travail d'organisation et les luttes qui se développent conduisent à la reconnaissance légale des syndicats (Loi du 21 mai 1884).

Parallèlement à la Fédération Nationale de syndicats et groupes corporatifs de France et des Colonies qui groupe les syndicats de divers métiers ainsi que les Fédérations Nationales de métiers et qui fut créée à Lyon en octobre 1886, nait et se développe la Fédération des Bourses du Travail, constituée à Saint-Etienne en 1892.

Le profond désir unitaire des travailleurs et leur pression, obligent la tenue, dans la même ville, à Nantes, du congrès des deux Fédérations en 1894... Ils imposent une séance commune où est décidée la constitution d'un conseil national ouvrier chargé d'organiser le Congrès d'unité en 1895. Celui-ci se tient à Limoges en septembre 1895 et donne naissance à la Confédération Générale du Travail.

Dans la nouvelle organisation, la Fédération des Bourses du Travail reste longtemps autonome. Les luttes unies des travailleurs devaient cependant aider au rapprochement définitif. C'est au Congrès de Montpellier en 1902 que la fusion est consacrée.

Désormais la C.G.T. sera composée de deux sections : la section des Bourses du Travail et celle des Fédérations, préfigurant la double structure actuelle de la C.G.T. avec ses Unions Locales et Départementales, ses Syndicats et Fédérations d'Industrie.

(1) Voir « ESQUISSE D'UNE HISTOIRE DE LA C.G.T. », par Jean Bruhat et Marc Piolot. Prix : 3 N.F.

Passez vos commandes 213, rue Lafayette, Paris (10<sup>e</sup>). C.C.P. Paris : 62-84.

Par ailleurs, la C.G.T. est adhérente à la Fédération Syndicale Mondiale qui rassemble sur le plan international des Centrales syndicales de divers pays capitalistes, socialistes et coloniaux, répondant ainsi à la nécessité de l'unité et de la solidarité internationale.

La F.S.M. groupe actuellement plus de cent millions d'adhérents.

### LE ROLE DE LA C.G.T.

L'article premier de ses statuts stipule que la Confédération Générale du Travail a pour but de grouper, sans distinction d'opinions politiques, philosophiques et religieuses, toutes les organisations composées de salariés conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat et désireux de défendre leurs intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels ;

Les salariés de par leur situation, leur dépendance et leur commune exploitation ont entre eux des intérêts communs et par conséquent des revendications communes.

Le rôle de la C.G.T. est d'assurer, d'organiser la défense des intérêts communs des travailleurs.

### La nécessité des Unions Départementales et Locales

Comme sur le plan national, où la C.G.T. se trouve face au patronat (groupé au sein du C.N.P.F.) et à l'Etat patron (le gouvernement), l'existence des U.D. et des U.L. s'avère indispensable pour être en mesure de mener une action conséquente à l'échelon départemental et local en direction des organismes correspondants du patronat et des pouvoirs publics.

Même sur le plan de certaines localités où les patrons ne constituent pas officiellement une chambre patronale, ils se consultent pour tenter de faire échec aux revendications des travailleurs.

Dans la période actuelle et face au pouvoir gaulliste, de nombreuses revendications communes exigent une action coordonnée des travailleurs de toutes corporations, tant sur le plan local que départemental et national.

Aux revendications générales viennent s'ajouter les revendications particulières à telle ou telle corporation ou entreprise et pour lesquelles il convient d'organiser la solidarité active et financière en faveur des travailleurs en lutte.

Des revendications propres à la localité ou au département nécessitent également une action coordonnée soit en direction du patronat, soit en direction des pouvoirs publics.

Certains progrès sociaux arrachés par l'action des travailleurs renforcent la nécessité de l'U.D. et aussi de l'U.L. comme l'obtention de l'allocation de chômage complémentaire ainsi que la retraite complémentaire.

## Le Rôle de l'Union Départementale

L'Union Départementale des Syndicats est l'organisme officiel de la C.G.T. à l'échelon du département.

Elle groupe les syndicats de toutes industries ainsi que les Unions Locales qu'elle a le devoir de constituer dans toutes les localités où existent des bases le permettant.

Chaque U.D. a ses statuts dans lesquels sont précisés les buts qu'elle poursuit :

- 1° la défense des intérêts matériels, moraux et économiques de ses adhérents,
- 2° d'établir des relations de solidarité entre tous les travailleurs du département,
- 3° de fortifier les syndicats existants, d'en créer de nouveaux dans tous les centres et dans toutes les corporations, de les faire adhérer à leur Fédération Nationale d'Industrie et à la C.G.T.,
- 4° de préparer et d'aider à l'affranchissement du travail en fortifiant et en développant au sein des syndicats l'esprit fédéraliste qui anime la C.G.T.,
- 5° d'étudier les questions économiques et sociales afin de coordonner les luttes ouvrières pour l'amélioration constante des conditions d'existence des travailleurs de la région,
- 6° d'acheminer les travailleurs vers leur émancipation totale par l'expropriation capitaliste, la suppression du salariat et du patronat.

Le rôle de l'U.D. est donc de grouper, d'orienter, d'aider tous les syndicats y compris les syndicats ou groupements départementaux.

Elle désigne ses représentants auprès des différents organismes créés à l'échelon départemental ou régional (caisse de Sécurité Sociale ou d'Allocations Familiales, ASSEDIC, Commissions constituées par les pouvoirs publics telles que celles de la main-d'œuvre et de l'enseignement technique, etc...).

Elle se fait représenter également ou peut prendre l'initiative de la création de mouvements ou comités à l'échelon du département groupant d'autres organisations syndicales ou politiques en vue de faire triompher telle ou telle revendication, ou face aux dangers qui menaceraient les libertés publiques ou la paix. (Mouvement de la Paix, Comité d'Action pour la Paix en Algérie, Comité d'Action contre le Chômage, Comité de Défense de la Sécurité Sociale, Comité d'Action Laïque, Comité de Défense des Libertés, etc...).

De nombreux exemples nous démontrent l'importance du rôle des Unions Départementales et Locales pour faire progresser l'union des travailleurs, l'unité entre organisations syndicales ainsi que l'union des républicains.

## Le Rôle de l'Union Locale

Aujourd'hui, la Bourse du Travail n'évoque plus qu'un immeuble où se tiennent les permanences, les réunions des divers syndicats.

L'article 22 des statuts de la C.G.T. stipule que les syndicats et sections locales de syndicats nationaux devront obli-

gatoirement adhérer à l'Union Locale la plus voisine à moins que le siège du syndicat n'en soit trop éloigné.

L'U.L. est sur le plan de la localité ou d'une périphérie donnée, l'organisme officiel de la C.G.T. Elle groupe tous les adhérents de la C.G.T. se trouvant dans sa périphérie, c'est-à-dire tous les syndicats mais aussi les sections syndicales d'Entreprises y compris celles dépendant des syndicats départementaux et nationaux, ainsi que le cas échéant les syndicats isolés.

Comme l'U.D., elle oriente, aide tous les syndicats et sections syndicales. Elle doit être un véritable foyer d'organisation et de défense de tous les salariés.

Elle s'intéresse à toutes les revendications locales, de quartier, à l'activité municipale, aux transports, loisirs, formation professionnelle, culturelle, physique, sportive, etc...

Elle joue enfin un rôle très important dans la défense juridique et dans la tenue des permanences juridiques et syndicales ainsi que dans l'organisation de la propagande.

Elle désigne les candidats et organise la campagne pour les élections au prud'homme.

Comme la C.G.T. et l'U.D., elle permet d'apporter une aide précieuse dans l'éducation et la formation de militants notamment par la tenue de stages ou d'écoles syndicales, qu'il est plus difficile de réaliser à l'échelon du syndicat, tout du moins quand il s'agit de petits syndicats.

Dans la campagne du renforcement de la C.G.T., l'U.L. contribue, d'une part avec ses propres initiatives, d'autre part par celles qu'elle doit aider à susciter dans les syndicats et sections syndicales qu'elle groupe, à l'organisation permanente du recrutement.

\*\*

Dans la situation actuelle, où les luttes ouvrières se développent d'une façon impétueuse, touchant des corporations importantes comme les cheminots, les P.T.T., les fonctionnaires, les services publics, la métallurgie, le rôle des U.D. et des U.L. s'avère particulièrement important.

Si la section syndicale est l'organisation de base essentielle pour le développement de l'action, l'aide de l'U.D. et de l'U.L. peut contribuer dans une grande mesure à ce résultat.

Ainsi convient-il que l'ensemble des militants et notamment les Délégués du Personnel et des C.E. attachent une attention toute particulière et participent activement à la vie de ces organismes.

## La Conférence Nationale sur la Mutualité

Conformément aux décisions du 32<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T., le Bureau Confédéral a convoqué une Conférence Nationale de la Mutualité

*Le 25 Juin 1960*

**SALLE DES CONGRES**

**29, boulevard du Temple, PARIS-3<sup>e</sup>**

(Métro République)

\*\*

Nous invitons tous les militants et les organisations confédérées intéressés à prendre contact avec leur U.D. pour leur participation à cette Conférence.

# Défendons

## LES LIBERTÉS SYNDICALES LES DROITS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DES ÉLUS AUX COMITÉS D'ENTREPRISES

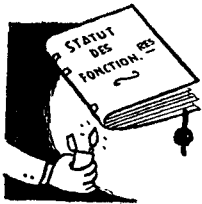
**Le camarade Benoît FRACHON s'adressant dernièrement aux délégués du Congrès de la Fédération Postale déclarait :**

*« Il serait enfantin de nier que le régime de pouvoir personnel n'est pas parvenu à imposer un nouveau recul dans les conditions de vie et de travail des salariés !*

*« Il visait à cela et nous aurons à nous défendre en permanence contre des tentatives de tout genre visant à ce but aussi longtemps qu'il subsistera. »*

En effet gouvernement et patronat n'ont jusqu'ici rien négligé pour porter atteinte aux droits et avantages acquis par les travailleurs dans le seul domaine social.

- suppression du statut des fonctionnaires,
- réforme réactionnaire de la juridiction prud'homale,
- suppression des clauses d'échelle mobile dans les conventions collectives,
- attaque contre la gestion démocratique de la Sécurité Sociale,
- remise en cause du statut des Coopératives d'Entreprises et d'administrations,
- réquisition illégale des cheminots (juin 1959).



Et voilà que, au moment où les travailleurs développent leur action dans l'unité certains faits étroitement reliés doivent retenir toute notre attention et appeler la riposte qui convient :

- 1° Le gouvernement envisagerait de « réglementer » le droit de grève, de réquisitionner les travailleurs dans certains secteurs et même (« France-soir » du 8-6-60) de revenir sur le principe de la représentativité accordé aux grandes Centrales ouvrières.



- 2° Quatre propositions de loi ayant pour objet de modifier d'une façon scandaleuse la législation sur les élections des Délégués du Personnel et des Comités d'Entreprise sont déposées sur le bureau de l'Assemblée Nationale.

Ces textes sont inspirés avant tout du souci patronal et gouvernemental de se débarrasser des organisations syndicales et de leurs militants dévoués à la cause des travailleurs.

Ces propositions de loi ont été déposées par des députés U.N.R. Parmi les signataires on y relève le nom d'un responsable du syndicat indépendant de chez SIMCA, le nommé BERNASCONI.

Dans cette entreprise des faits révoltants viennent à nouveau de se dérouler ; une fausse liste de la C.G.T. a été déposée à la direction. Devant les protestations indignées de nos camarades, la direction a voulu imposer à notre syndicat l'inclusion dans la liste officielle de la C.G.T. d'hommes étrangers à l'organisation. Malgré les menaces et les pressions scandaleu-

ses des hommes de main fascistes, nos camarades ont refusé ce marchandage indigne. Un camarade candidat de la C.G.T. a été agressé par les nervis pour avoir refusé de s'incliner devant les exigences des fascistes et de la direction.



Avec un tel parrainage, on conçoit que nos organisations syndicales, nos militants et les travailleurs soient alertés par le danger que représente, pour les libertés en général et pour le libre exercice des droits syndicaux en particulier, le dépôt des propositions de loi en question et dont voici résumées les grandes lignes :

**Procéder à l'élection des délégués titulaires et des délégués suppléants par vote unique,**

*pour supprimer les « temps morts » « préjudiciables au plan de production » et qui affectent « les primes de productivité : »*

**Permettre le dépôt de candidatures isolées dès le premier tour**

*sous le prétexte de la représentation de non-syndiqués (qui sont d'ailleurs défendus par nos organisations), il s'agit tout simplement de faire élire des « délégués maison ».*

**Instituer le vote par « catégorie professionnelle »,**

*ce texte favorisant l'élection de « délégués maison » tendrait en plus à limiter le rôle et le pouvoir des délégués et à supprimer l'influence des militants syndicaux véritables hommes de masse au service des travailleurs.*

**Limiter la protection des délégués au temps durant lequel ils exercent effectivement leur mandat,**

*c'est-à-dire pendant 15 ou 20 heures par mois ce qui laisserait place à l'arbitraire patronal sous les motifs les plus divers.*

**Procéder à la répartition des sièges dans les Comités Centraux d'Entreprise non plus avec l'accord des organisations syndicales, mais avec celui des élus au comité d'établissement.**

*Ce texte est conforme à l'esprit de la réforme : obtenir des « Comités maison » et éviter les organisations syndicales plus particulièrement la C.G.T.*

Ces mesures constitueraient un grave danger si elles étaient adoptées par l'Assemblée Nationale.

Elles seraient une arme supplémentaire au patronat et au gouvernement qui éprouvent de plus en plus de difficultés à imposer leur politique antisociale, en raison de la lutte unie menée par les travailleurs.

C'est pourquoi la C.G.T. appelle ses organisations, ses militants à mener dans l'unité une véritable campagne de protestation à l'égal des U.D. C.G.T., F.O. et C.F.T.C. de Loire-Atlantique.

Les délégués du Personnel et des Comités d'Entreprise participeront à cette action en entraînant la masse des travailleurs dans la **plus large unité**.

Les protestations seront adressées aux parlementaires, quels qu'ils soient, afin de les placer devant leurs responsabilités ; aux pouvoirs publics ainsi qu'au Ministère du Travail.

# Les propositions de Lois de l'U.N.R.

## PROPOSITION DE LOI N° 615 (DELEGUES)

### ARTICLE UNIQUE

Il est ajouté entre le premier et le deuxième alinéas de l'article 9 de la loi N° 46-730 du 16 avril 1946 modifiée, l'alinéa suivant :

« Toutefois, le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées peuvent décider d'un commun accord qu'il sera procédé à un vote unique, chaque bulletin comportant dans ce cas un nombre égal de candidats aux fonctions de délégués titulaires et aux fonctions de délégués suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. »

La proposition de loi n° 620 reprend le même article pour les Comités d'entreprise.

## PROPOSITION DE LOI N° 625 (COMITES)

### ARTICLE PREMIER

L'article 5 de la loi N° 46-1065 du 16 mai est ainsi complété :

« De vingt-cinq à quarante-neuf salariés : un titulaire, un suppléant. »

### ARTICLE 2

L'article 6 de l'ordonnance N° 45-280 du 22 février 1945, modifié par la loi N° 46-1065 du 16 mai 1946 et la loi subséquente est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Les membres des Comités d'entreprise sont élus dans les conditions ci-après, d'une part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, d'autre part, le personnel ouvrier et employé, au sein de chaque catégorie professionnelle de l'entreprise groupant au moins 25 personnes, sur des listes de candidats appartenant à ladite catégorie.

« Les organisations syndicales des professions considérées auront le droit de présenter des listes de candidats.

« L'article 5 complété de la loi du 16 mai 1946 fixe le nombre de sièges à pourvoir par catégorie professionnelle ainsi que pour le collège cadre qui disposera au minimum d'un siège titulaire même si le nombre du personnel cadre est inférieur à 25.

« La répartition du personnel par catégorie et le regroupement des catégories groupant moins de 25 personnes seront soumis par la direction, à l'agrément de l'Inspecteur du Travail. »

### ARTICLE 3

L'article unique de la loi N° 47-1234 du 7 juillet 1947 est ainsi modifié :

A la phrase :

« Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle »...

Ajouter :

« Toutefois, s'il n'y a qu'un seul titulaire à élire dans une catégorie, le scrutin sera uninominal majoritaire à deux tours. »

Supprimer le troisième paragraphe et le rédiger ainsi :

« Si, au premier tour, le nombre de suffrages valablement exprimés, à l'exclusion des bulletins blancs et nuls est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, où des listes, syndicales ou non, pourront être présentées comme au premier tour. »

### ARTICLE 4

L'article 17 de l'ordonnance du 22 février 1945 est abrogé et rédigé comme suite :

« Le procès-verbal des délibérations est rédigé par le secrétaire du Comité en accord avec la direction ou son représentant et consigné dans le registre des délibérations du Comité. »

### ARTICLE 5

Au troisième paragraphe de l'article 21 de l'ordonnance du 22 février 1945, remplacer le membre de phrase :

« ...les organisations syndicales intéressées »

par :

« l'ensemble des Comités d'établissement élus ».

### ARTICLE 6

L'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945 est abrogé et rédigé comme suit :

« Les membres du Comité ne sont protégés que dans l'exercice de leur mandat. En ce cas, tout licenciement d'un titulaire ou suppléant, motivé par une faute grave dans l'exercice de son mandat sera obligatoirement soumis à l'assentiment du comité.

« En cas de refus, le licenciement ne pourra intervenir que sur la décision conforme de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement.

« Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise aura la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à décision définitive à intervenir.

« Par contre, les demandes d'autorisation de licenciement d'un membre titulaire ou suppléant pour faute professionnelle dans l'exercice de sa fonction de salarié sont du ressort exclusif de l'Inspecteur du Travail. »

## PROPOSITION DE LOI N° 626 (DELEGUES)

### ARTICLE PREMIER

L'article 5 de la loi N° 46-730 du 16 avril 1946 est abrogé et rédigé comme suit :

« Les délégués sont élus dans les conditions ci-après, d'une part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés et, d'autre part, par le personnel ouvrier et employé, au sein de chaque catégorie professionnelle de l'entreprise groupant au moins 11 personnes sur des listes des candidats appartenant à ladite catégorie.

« Les organisations syndicales des professions considérées auront le droit de présenter des listes de candidats.

« L'article 4 de la loi du 16 avril 1946 fixe le nombre de sièges à pourvoir par catégorie professionnelle ainsi que pour le collège cadre qui disposera au minimum d'un siège titulaire même si le nombre du personnel cadre est inférieur à 11.

« La répartition du personnel par catégorie et le regroupement des catégories groupant moins de onze personnes seront soumis par la direction à l'agrément de l'Inspecteur du Travail. »

### ARTICLE 2

L'article unique de la loi N° 47-1235 du 7 juillet 1947 est ainsi modifié :

A la phrase :

« Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle. »

Ajouter :

« Toutefois, s'il n'y a qu'un seul titulaire à élire dans une catégorie, le scrutin sera uninominal majoritaire à deux tours. »

Supprimer le troisième paragraphe et le rédiger ainsi :

« Si, au premier tour, le nombre de suffrages valablement exprimés, à l'exclusion des bulletins blancs et nuls est inférieur à la moitié des électeurs inscrits il sera procédé dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, où des listes, syndicales ou non, pourront être présentées comme au premier tour. »

SUITE PAGE 7

# Pour la réduction de la durée du travail sans perte de salaire

## Une revendication qui devient une idée force

Le Ministre du Travail BACON déclarait récemment (« Les Echos » du 22 février).

« S'il y a davantage de chômeurs secourus, c'est que, en dépit d'une situation de l'emploi qui reste satisfaisante, le TAUX DE PRODUCTIVITE A NETTEMENT AUGMENTE et que, par conséquent, POUR UN NOMBRE DE TRAVAILLEURS LEGEREMENT INFERIEUR LA PRODUCTION A PU ETRE CEPENDANT SUPERIEURE ».

N'allez pas croire qu'il en tire les conclusions que peut faire tout homme de bon sens.

Non, car pour les capitalistes et leurs agents

« en se généralisant, le plein emploi favorise les revendications des salariés » (La Vie Française, Journal financier du 26-2-60).

Les travailleurs eux, s'ils font des constatations identiques à celles du Ministre du Travail, en tirent des conclusions logiques.

C'est pourquoi, outre l'augmentation des salaires, une autre revendication prend chaque jour plus de force : **LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL SANS PERTE DE SALAIRE.**

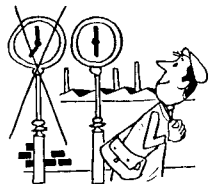
Etablir la liste des mouvements qui ont eu lieu avec cette revendication serait très longue.

Mais déjà nous pouvons montrer que par la lutte des succès ont été obtenus dans ce domaine :

### BANQUES

Depuis 1957, après une grève de 3 semaines,

- réduction d'une heure 1/4 par semaine, soit 43 h. 3/4 sans diminution de salaire.



### AU COURS DE LA GREVE DES CHEMINOTS LE 1<sup>er</sup> JUIN, RADIO-LUXEMBOURG A FAIT ETAT DES HORAIRES DES CHEMINOTS DES AUTRES PAYS :

- BELGIQUE : 45 heures par semaine.
- SUISSE : 47 heures en été, 44 en hiver.
- AUTRICHE : 45 heures et 46 h. 30 suivant les services.
- ANGLETERRE : 45 heures.
- U.R.S.S. : 41 heures pour la plupart des services actifs.
- FRANCE : 48 heures, malgré une modernisation des plus développées.

### METAUX

- Chez BAUCHE à Versailles, depuis le 1<sup>er</sup> janvier,
  - réduction de l'horaire de travail de 10 heures à 9 h. 45 avec augmentation compensatrice des salaires horaires de 3,67 %.
- A la SOCOMO à Suresnes,
  - réduction de 52 à 50 heures — avec augmentation de 6 % des salaires horaires pour compenser la réduction de ceux-ci.
- Au NICKEL à Montfermeil (Seine-et-Oise):
  - 48 heures payées 50.

- Chez BERTHIEZ à Givors.
  - pour le travail en équipe, réduction de 47 h. 30 à 41 h. 30 sans diminution de salaire.
- Chez CHAUMONT à Chalon-sur-Saône,
  - augmentation de 15 à 20 % des salaires horaires pour compenser la réduction de 55 à 50 heures.
- Chez RENAULT (outillage) à Nantes,
  - 40 heures payées 42.
- Chez HUARD à Châteaubriand,
  - horaire ramené de 45 heures à 42 h. 1/2 sans diminution de salaire.
- Chez NEYRPEC à Grenoble,
  - de 48 heures à 47 1/2 sans diminution de salaire.

### PAPIER-CARTON

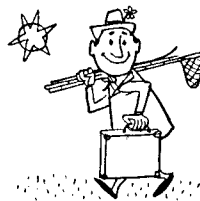
- Papeteries de la Chapelle à St-Etienne-du-Rouvray (Seine-Maritime) à la suite de l'installation de nouvelles machines l'horaire hebdomadaire est ramené à 42 heures avec garantie du salaire de 48 heures.
- Papeteries de Guyenne à Thiviers (Dordogne) dans les ateliers de fabrication horaire ramené à 42 heures avec salaires de 45.

### INDUSTRIES CHIMIQUES

- Chez SAINT-GOBAIN avec la semaine en cinq jours, les travailleurs obtiennent une réduction de 50 minutes par semaine sans réduction d'appointements.

### P.T.T.

- Depuis le 1<sup>er</sup> mai, l'ensemble du personnel des lignes et des installations extérieures a obtenu les 45 heures en 5 jours.



Pour la réduction de la durée du travail, une autre revendication revient de plus en plus : « **LES 4 SEMAINES DE CONGES PAYES** ».

Déjà et grâce à leurs luttes incessantes et outre les augmentations de salaires les **Ouvriers boulangers** ont obtenu la quatrième semaine de congé payé.

**DANS LA METALLURGIE** : Les 400 travailleurs des « Bouchons Couronnés » à Juvisy ; les 2.000 de chez I.B.M. à Corbeil ; les 2.700 de chez Dassault à Argenteuil et à Saint-Cloud ; les 400 de la S.F.I.M. à Palaiseau, ont obtenu, eux aussi, cette revendication sensible à tous les travailleurs.

### DANS LES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Le 28 JUIN aura lieu l'Assemblée Générale de la **CAISSE PARISIENNE DE L'A.G.R.R.**

Les militants de la C.G.T. devant y participer sont informés qu'une réunion préalable aura lieu le matin même, à 10 heures, au siège de la C.G.T., 213, Rue Lafayette (Salle 19).

## Dans l'action, les délégués jouent un rôle important

Avec le développement des mouvements revendicatifs, nous avons demandé à la Fédération des Cheminots d'expliquer à l'ensemble de nos Délégués du Personnel les raisons principales de leurs succès. C'est le camarade Jean CETRE, Secrétaire fédéral, qui nous a répondu :

**D** EPUIS la Conférence Nationale des Délégués du Personnel, des Comités Mixtes (délégués d'entreprise), de la Sécurité, qui s'est tenue en octobre 1959, tous les délégués ont déterminé leurs activités en fonction de la résolution adoptée à l'unanimité, c'est-à-dire : lutter contre la compression des effectifs, pour les revendications catégorielles, pour l'augmentation des salaires, pour le retour aux 40 heures.

Les délégués en contact permanent avec l'ensemble des cheminots, sont le mieux placés pour savoir, pour connaître ce qui se passe ; ils savent qu'en plus des nombreuses préoccupations qui assaillent les cheminots et qui sont les leurs, ils sont élus pour lutter contre les exigences de la Direction S.N.C.F., ainsi que contre l'obstination du Gouvernement qui ne veut pas débloquer les crédits nécessaires pour la solution des revendications générales et catégorielles.

### COMMENT LES DELEGUES DU PERSONNEL S'Y SONT PRIS ?

**Q** UE ce soit à Lyon ou dans tous les autres centres, la Direction S.N.C.F. envoie ses zélés « Spécialistes » — que l'on appelle la section G 5 — dans les différents établissements pour procéder à des études de postes qui se terminent toujours par des suppressions d'emplois, par la mise en application de nouveaux horaires de travail, avec coupures, c'est-à-dire par la mise en place de nouveaux roulements au mépris de toutes considérations humaines, sociales et familiales ; comme exemple, certains de ces roulements dits « spéciaux » comportaient seulement 3 dimanches par an disponibles pour les agents et 24 nuits de travail consécutives. Ces roulements tendaient à un même but : compresser le personnel, augmenter la productivité individuelle.

Devant de telles exigences de la direction de la S.N.C.F. et du refus du Gouvernement d'accorder les crédits nécessaires, les délégués ont joué un rôle prépondérant dans toute la bataille revendicative, en organisant l'action avec l'ensemble des cheminots, dans chaque établissement, dans chaque équipe.

Des prises de parole étaient réalisées dans chaque atelier, dans chaque équipe, chaque bureau où les délégués expliquaient les conséquences de la politique de compression des effectifs, dénonçaient le projet de rémunération présenté par la S.N.C.F., en particulier les indices au choix, la nécessité d'agir pour les 11 % d'ici octobre, la semaine de 40 heures, les revendications catégorielles.

**L** ES cheminots, dont la confiance est très grande dans leurs délégués, ont décidé, eux-mêmes, d'arrêter le travail, ce qui était une démonstration réelle de leur mécontentement provoqué par l'aggravation continue de leurs conditions de travail.

Cette prise de conscience des cheminots s'est manifestée rapidement dans les différents services et cela partout où les délégués du personnel ont joué leur rôle de militants, en se plaçant à la tête de ceux qui les ont élus, et surtout en prenant toutes responsabilités avec le souci de remplir toutes les conditions nécessaires pour mener la lutte, la réalisation de l'unité.

Des contacts entre délégués C.G.T., F.O., C.F.T.C., F.G.A.A.C., dans de nombreux centres se sont établis ; ainsi, grâce à cette unité réalisée sur le lieu du travail, les cheminots, par leur action unitaire avec à leur tête les délégués C.G.T., ont porté un premier coup sérieux aux conceptions rétrogrades des dirigeants S.N.C.F. sur l'organisation du travail.

Les délégués du personnel comprenant toute l'importance de la bataille engagée, s'emploieront à développer toutes initiatives d'unité d'action sur le lieu du travail, en mettant à profit toutes les possibilités existantes, afin de mener l'action nécessaire pour faire reculer le Gouvernement et la Direction S.N.C.F.

### Les propositions de Lois de l'U.N.R.

SUITE DE LA PAGE 5

#### ARTICLE 3

L'article 16 de la loi N° 46-730 du 16 avril 1946 est abrogé et rédigé comme suit :

« Les délégués du personnel ne sont protégés que dans l'exercice de leur mandat. En ce cas, tout licenciement d'un titulaire ou suppléant motivé par une faute grave dans l'exercice de son mandat sera obligatoirement soumis à l'assentiment du Comité d'entreprise. »

« En cas de refus, le licenciement ne pourra intervenir que sur la décision conforme de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement. »

« Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise aura la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à décision définitive à intervenir. »

« Par contre, les demandes d'autorisation de licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant pour faute professionnelle dans l'exercice de sa fonction de salarié sont du ressort exclusif de l'Inspecteur du Travail. »

- Signataires des propositions de loi n° 615 et n° 620 :  
MM. BERNASCONI, BOURRIQUET, CARTER, NOU et BOURGOIN, députés U.N.R.
- Signataire des propositions de loi n° 625 et n° 626 :  
M. VAN DER MEERSCH, député U.N.R.

# QUESTIONS et Réponses

**Q. — Le patron peut-il nous obliger à voter dans trois collèges électoraux ?**

**R. —** La loi portant statut des délégués du personnel et l'ordonnance sur les Comités d'Entreprise ont tous deux décidé que les salariés de l'entreprise doivent être groupés en deux collèges électoraux :

- le premier comprenant tous les ouvriers et employés ;
- le deuxième comprenant tous les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Ce nombre de deux collèges peut-il être modifié par voie d'accord ou de convention collective ? Il faut distinguer, à ce sujet, entre les élections des délégués du personnel et celles des membres des Comités d'Entreprise.

## 1° EN CE QUI CONCERNE LES DELEGUES DU PERSONNEL

L'Article 5 de la loi du 16 avril 1946 précise que le nombre des collèges électoraux peut être modifié par les conventions collectives existant ou par des accords passés entre organisations patronales et ouvrières. Mais il a été jugé qu'un syndicat C.G.T. n'est pas lié par un accord ou une convention collective non signée par lui et qui modifie le nombre des collèges. Il peut donc protester, avant les élections, par lettres au patron et à l'Inspecteur du Travail. Si un syndicat participe sans protester à des élections avec un nombre de collèges différent de deux, il ne peut plus attaquer les élections. De même s'il participe sans protester à une élection à deux collèges alors qu'il voudrait faire appliquer une convention collective prévoyant un nombre différent.

D'une manière générale, la multiplication du nombre des collèges désavantage la représentation des ouvriers et il faut l'éviter.

## 2° EN CE QUI CONCERNE LES COMITES D'ENTREPRISE

L'Ordonnance du 22 février 1945, contrairement au statut des délégués, n'a pas prévu qu'un accord ou une convention collective pouvait changer le nombre de deux collèges électoraux.

Le Ministère du Travail estime possible de modifier le nombre des collèges électoraux par voie d'accord ou de convention collective et a cru pouvoir étendre des conventions collectives prévoyant plus de deux collèges. Le Ministère se fonde sur l'article 23 de l'Ordonnance. Mais cet article 23 prévoit la possibilité de modifier par accords collectifs les dispositions légales concernant « le fonctionnement » ou « les pouvoirs » des C.E. mais non pas les règles des élections.

C'est pourquoi nous estimons que ni un accord ni une convention collective n'ont le droit de modifier le nombre des collèges et que si une telle clause figure dans un accord ou une convention, elle est nulle et inapplicable, même si le syndicat C.G.T. a signé la convention et ne l'a pas dénoncée.

La Cour de Cassation ne s'est pas prononcée sur ce point. Seuls se sont prononcés, en sens contraire, divers juges de paix. Pour la validité de la clause : les juges de la Seine-sur-Mer (18-6-1956) et de Marseille (24-3-1958) ; et contre sa validité : les juges de Lyon-VIII\* (12-3-1958) et Lyon-IX\* (8-7-1958).

Mais l'arrêt Air-France du Conseil d'Etat en date du 2 mai 1959 (LE PEUPLE, 1-6-1959 ; Dr. Ouv. 1959, 170) s'est prononcé nettement contre l'augmentation du nombre des collèges dans les Comités d'Entreprise. Il a jugé que l'Inspecteur du Travail ne saurait légalement donner force obligatoire à des accords « dérogeant aux dispositions législatives en vigueur » par l'augmentation du nombre des collèges, « dès lors que l'article 23 de l'Ordonnance limite expressément aux fonctionnements et aux pouvoirs des Comités d'Entreprise la possibilité des dérogations par voie d'accord ».

Les syndicats C.G.T. doivent donc protester pour empêcher que, contre leur gré, le nombre des collèges électoraux pour les Comités d'Entreprise soit supérieur à deux. Si les élections ont lieu néanmoins malgré leurs protestations, elle peuvent être contestées devant le juge d'instance dans les 15 jours qui suivent le vote.

**Q. — La Direction ne nous donne des bons de délégation que pour une heure seulement et pas avant 11 heures ou 17 h. 30. Est-ce légal ?**

**R. —** Le patron n'a absolument pas le droit de limiter vos heures de fonction de délégués avec des bons utilisables à certaines heures seulement. (Voir le Guide du Délégué, page 54 et « SERVIR » N° 148).

Il vous faut protester énergiquement.

La jurisprudence considère qu'il n'y a pas d'autorisation préalable obligatoire du patron pour les déplacements des délégués. (Voir « la Vie Ouvrière »).

Informez l'ensemble des travailleurs sur cette atteinte aux libertés syndicales et au statut des délégués. Informez également l'Inspecteur du Travail et, en cas de besoin, saisissez le syndicat local en vue d'une action au Conseil des Prud'hommes si le patron refuse de vous payer les heures passées à l'exercice des fonctions sans bons de délégation.

**Q. — Comment fait-on un pourvoi en cassation contre un jugement de Juge de Paix rendu en matière électorale ?**

**R. —** L'article 9 du statut des délégués stipule que le pourvoi en cassation est introduit, instruit et jugé dans les formes et délais prévus par le décret organique du 2-2-1952, et l'article 10 de l'Ordonnance sur les Comités d'Entreprise dit de même.

Le pourvoi n'est recevable que s'il est introduit dans les 10 jours qui suivent la notification de la décision du juge d'instance par le greffier. Ce délai est prolongé d'un jour s'il expire un jour férié.

L'introduction du pourvoi se fait par le dépôt au greffe du tribunal d'instance qui a rendu le jugement, d'une requête demandant la cassation du jugement. Cette requête est une simple demande de cassation, faite sur un papier timbré ordinaire et signée d'une des parties au jugement. Il faut joindre à la requête une copie (« expédition ») du jugement signée du greffier.

Après avoir déposé la requête et dans les dix jours qui suivent ce dépôt, le requérant doit aller voir un huissier (ou un agent assermenté relevant de l'autorité municipale) et lui demander d'établir un original de la dénonciation du pourvoi aux défenseurs, c'est-à-dire de la notification du pourvoi aux autres parties. Il faudra par la suite remettre à la cour de cassation cet original de l'huissier ou de l'agent assermenté.

La dénonciation du pourvoi doit être faite par lettre recommandée à tous les défendeurs éventuels, c'est-à-dire qu'il faut envoyer en recommandé une copie de l'original de la dénonciation à tous les intéressés : patrons, syndicats ayant présenté des listes, candidats élus dont l'élection est contestée. L'oubli d'un seul d'entre eux entraînerait le rejet de la demande.

Après le dépôt de la requête, le requérant peut remettre au greffier du tribunal d'instance toutes pièces destinées à la Cour de cassation que le greffier transmet sans frais à la Cour. Il peut aussi remettre au greffier un mémoire, c'est-à-dire un exposé détaillé de ses arguments, qui sera également transmis à la Cour. Pour la rédaction du mémoire, prendre conseil de la Fédération Syndicale ou d'un Avocat. Il n'est pas obligatoire de prendre un avocat à la Cour de cassation. Parfois cela sera utile.

Le pourvoi n'est pas suspensif, c'est-à-dire que le jugement du juge d'instance continue à s'appliquer jusqu'à l'arrêt de la Cour de cassation. Cet arrêt intervient généralement au bout de 18 mois, au minimum.



S.P.E.C. — Châteauroux.

Le Gérant : Maurice DESHAYES.