

LE DELEGUE

du personnel

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

UNION et ACTION

L'ANNEE « sociale » connaît un bon premier trimestre mais il n'est pas le fait du pouvoir personnel, loin s'en faut.

Ce sont les travailleurs qui agissent tant dans le secteur public que privé. Les arrêts de travail et grèves, les manifestations et actions les plus diverses se multiplient.

L'augmentation des salaires et, dans la Fonction Publique, le relèvement des traitements se placent au centre les revendications formulées par la classe ouvrière.

Qu'est-ce à dire sinon que d'une part les salariés ne sont pas de l'avis du gouvernement et de ses experts lorsqu'ils déclarent que le pouvoir d'achat de 1957 est rattrapé et que d'autre part ils ne se font pas d'illusions sur les augmentations de salaires et amélioration du niveau de vie qui interviendraient en 1961 par le seul bon vouloir des princes qui nous gouvernent et du patronat dont ils sont les fidèles féaux.

Les arguments spécieux, les contre-vérités utilisées et les promesses peuvent parfois troubler l'esprit des masses mais les dures réalités reprennent vite le dessus. La classe ouvrière de notre pays a payé pour savoir que l'on n'obtient rien sans lutte opiniâtre et que de plus, il lui faut une vigilance active de tous les instants pour sauvegarder ses conquêtes sociales sans cesse remises en cause par le patronat et l'Etat-Patron.

C'est pourquoi nos militants, nos délégués du personnel, nos élus dans les Comités d'Entreprise et organismes similaires du secteur public se placent et se placeront encore davantage au premier rang pour organiser, développer et renforcer l'action unie pour l'amélioration du pouvoir d'achat des masses ouvrières.

**

Il en sera de même pour l'ouverture immédiate de négociations avec le G.P.R.A. pour mettre fin à la guerre d'Algérie.

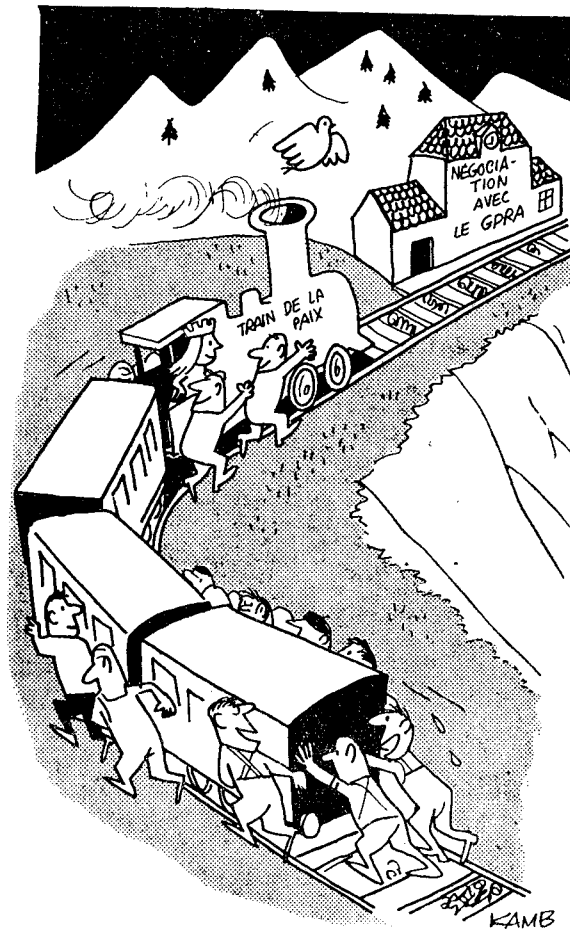
Des contacts sont en cours et nous nous félicitons que l'action de la classe ouvrière ait contribué pour sa part à l'ouverture de ces pourparlers.

Mais des obstacles sérieux subsistent dressés par le pouvoir des monopoles et les travailleurs ne veulent pas d'un nouveau Melun. Contacts et discussions ne vaudront dans leur développement et dans leur aboutissement que par la pression accrue de l'opinion publique et en particulier de la classe ouvrière.

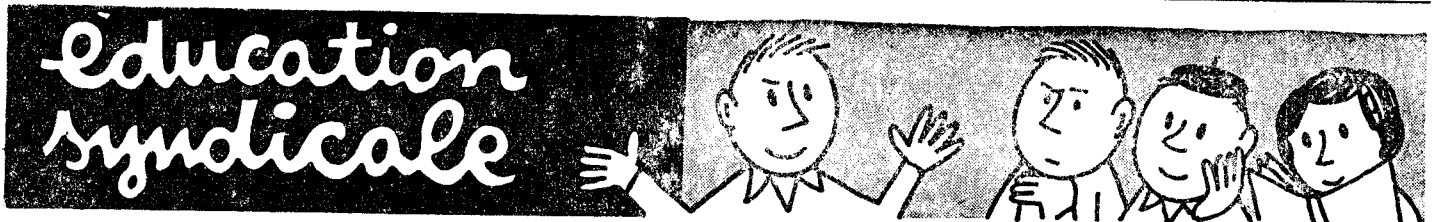
Aussi, à l'image de ce qui se réalise dans de nombreux départements et sur les lieux de travail, développons l'action unie, constituons de multiples comités de paix pour la fin de la guerre d'Algérie par la négociation avec le G.P.R.A. portant à la fois sur les garanties à donner au peuple algérien sur le cessez-le-feu et l'application de l'autodétermination.

Action pour de meilleurs salaires et traitements, action pour la Paix en Algérie, c'est un même combat dont le 33^e Congrès Confédéral aura en mai prochain à tirer les enseignements en enregistrant les succès obtenus.

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



Il ne s'agit pas de s'endormir
il faut encore pousser à la roue !



DEFENDRE LES REVENDICATIONS DES " MENSUELS " et les organiser en plus grand nombre dans la CGT

B IEN que le patronat se soit toujours efforcé de faire croire aux employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise qu'ils sont leurs « collaborateurs » et de ce fait des « improductifs », l'analyse de leur situation et de leur rôle dans la production démontre qu'ils travaillent à l'entreprise dans des conditions de salariés, c'est-à-dire d'exploités. De ce fait, la tâche des organisations de la C.G.T. est de les rassembler pour mieux les défendre et les aider à lier leurs luttes avec celles des ouvriers tant pour la satisfaction des revendications économiques que pour la Paix négociée en Algérie et la rénovation de la Démocratie dans notre pays.

I. — COMME LES OUVRIERS, LES EMPLOYÉS, TECHNICIENS,

DESSINATEURS, AGENTS DE MAITRISE SONT DES SALARIÉS

a Comme l'a démontré le 32^e Congrès de la C.G.T., la situation dans notre pays est notamment caractérisée par le renforcement considérable de la puissance financière des monopoles qui tirent des profits sans cesse croissants de l'exploitation de la classe ouvrière.

Le pouvoir personnel pratique une politique en tous points conforme aux intérêts de la classe capitaliste qui possède les moyens de production privés et contrôle à son avantage les entreprises nationalisées.

Comme les ouvriers, les E.T.D.A.M. (1) qui eux non plus ne possèdent pas et ne contrôlent pas les moyens de production, font les frais de cette situation.

D'après une enquête récente de l'I.N.S.E.E., dans la Métallurgie, sur 4.000 E.T.D.A.M., interrogés dans différentes régions de France, 83 % des hommes et 92 % des femmes gagnent entre 30.000 et 70.000 francs par mois pour des horaires de travail dépassant en moyenne 46 heures par semaine et souvent 48 heures.

Dans la Métallurgie de la région parisienne, le pouvoir d'achat des appointements mensuels garantis (173 heures) est abaissé d'environ 40 % depuis 1938.

A Toulouse, les syndicats C.G.T. de Sud-Aviation comparant l'évolution des appointements et des indices des prix survenus entre mars 1957 et février 1960, a établi que le pouvoir d'achat des appointements calculés sur 173 heures avait été abaissé de près de 15 %, compte tenu de 24,26 % d'augmentation des rémunérations obtenues durant la même période grâce aux luttes revendicatives.

Pas plus que les ouvriers, les E.T.D.A.M. ne tirent aucun bénéfice de la productivité accrue, des fusions, des ententes industrielles, de l'expansion des exportations, etc. réalisés par les Conseils d'administration de sociétés.

(1) E.T.D.A.M. : Employés, Techniciens, Dessinateurs, Agents de Maîtrise.

II. — FORMES DE REMUNERATIONS ET REVENDICATIONS DES E.T.D.A.M.

a Pour les diviser le patronat s'efforce de créer et de maintenir des différenciations entre les E.T.D.A.M. et les ouvriers tant sur le plan matériel que sur le plan moral.

A leurs salaires, il a donné l'appellation honorifique d'appointements.

b Contrairement à ce que prétendent les patrons, les E.T.D.A.M. ne sont pas des « improductifs », mais sont au contraire indispensables à la production qui est décidée et qui appartient en tout état de cause aux propriétaires de l'entreprise et des machines.

1) Les techniciens et dessinateurs sont nécessaires pour la conception et la modification des marchandises et objets fabriqués.

Bon nombre de techniciens ont la responsabilité de l'organisation du processus de production, c'est-à-dire de l'utilisation organisée et rationnelle des différents moyens de production, toujours dans le cadre de normes générales fixées par la direction patronale.

2) Les agents de maîtrise sont chargés de faire exécuter la production par les ouvriers dans les ateliers. Les patrons veulent surtout en faire des agents appliquant la discipline capitaliste.

3) Les employés enregistrent, transcrivent, comptabilisent à tous les stades de la production et de la réception matières et machines, de la vente et de l'expédition des produits fabriqués. Quelques-uns d'entre eux (gardiens, certains services de renseignements, appelés pudiquement de « relations humaines ») ont même des tâches semi-policieres.

Tous ces salariés reçoivent des directives dictées par la recherche du profit le plus élevé pour le patronat et en vue d'obtenir le maximum de rendement en quantité et en qualité de la part des ouvriers.

Aujourd'hui le nombre des E.T.D.A.M. continue de s'accroître en général dans les entreprises. Dans certaines d'entre elles, ils deviennent même plus nombreux que les ouvriers (Electronique, Radio-Electricité, Aéronautique). Ces travailleurs constituent désormais des masses importantes dont les organisations de la C.G.T. à tous les échelons, y compris celles qui comprennent presque exclusivement des ouvriers, ne doivent pas cesser de se préoccuper pour défendre leurs intérêts face au patronat.

Ceux-ci comme le stipulent la plupart des conventions collectives sont calculées « exclusivement » au mois.

Pendant un certain temps, lorsque les « mensuels » étaient peu nombreux, les patrons ont donné une certaine garantie à ces appointements. Le salaire mensuel était maintenu intégrale-

ment en cas d'absence « autorisée » voire en cas de réduction d'horaire.

Maintenant cette garantie tacite n'existe plus. La loi n'oblige pas un patron à rémunérer forfaitairement les E.T.D.A.M., sauf lorsque le contrat de travail individuel prévoit cette obligation, ce qui est rare.

b Des avantages particuliers à ces catégories, tels que primes d'ancienneté, jours de congés payés supplémentaires, indemnités de licenciements, durée de préavis, existent toujours.

Mais ils n'ont plus le même caractère de petits « privilèges » que les patrons voulaient leur donner à l'origine.

De « suppléments » aux salaires qu'ils pouvaient apparaître, ils sont devenus parties intégrantes de ceux-ci du fait de la dégradation du pouvoir d'achat des appointements de base.

Le nombre des E.T.D.A.M. grandissant, leur concentration s'accroissant, le caractère même de ces avantages particuliers prend un sens plus général.

L'aspect de « petits privilèges » que pouvaient revêtir ces avantages se perd d'autant plus que grâce à leurs luttes les ouvriers les obtiennent souvent en partie ou en totalité, lorsque le patron pressé par l'action revendicative lâche du lest pour tenter de ne pas augmenter les salaires.

c La valeur du point est la base de référence qui sert au calcul des appointements. Suivant cette valeur que l'on multiplie par le coefficient hiérarchique, établi légalement, les appointements varient.

Les patrons maintiennent autant que possible cette valeur au taux le plus bas, le plus souvent en dessous du S.M.I.G., ce qui a pour conséquence la fixation de minima garantis très faibles, à tous les échelons.

d La hiérarchie des professions est établie en principe par rapport aux connaissances et aux capacités nécessaires à un emploi donné. Ces connaissances et ces capacités sont acquises grâce à des études particulières qui ont demandé des efforts physiques et intellectuels plus ou moins longs. Ceci ajouté aux responsabilités exigées dans la production (définition de la profession) justifie un salaire en conséquence, déterminé

en partant des travaux à exécuter les plus simples jusqu'aux travaux les plus compliqués, réclamant le plus de compétence.

Ces travaux n'étant pas très différents d'une entreprise à l'autre dans une branche donnée, la fixation de l'échelle hiérarchique sur le plan national offre une garantie certaine en cas de changement d'entreprise.

Le patronat n'a jamais admis le principe d'une hiérarchie établie et de cette garantie. Contraint de l'appliquer par les conventions collectives, il poursuit cependant son offensive pour faire disparaître les classifications, les définitions et leurs coefficients respectifs et pour tenter de généraliser et officialiser le « salaire à la tête du client », fixé unilatéralement par l'employeur.

Cette pratique prend des allures pseudo-scientifiques avec les études de postes et de fonctions, mais ne change rien quant au fond de l'orientation des patrons qui tend à fixer le montant des appointements sans discussion avec les syndicats, c'est-à-dire en fonction de son profit et non pas en rapport avec le travail exigé, la hausse du coût de la vie et l'évolution des conditions générales de vie.

e Les formes de rémunération étant ainsi définies les revendications économiques essentielles pour les mensuels apparaissent plus précises.

En plus de celles qui sont urgentes pour tous les travailleurs :

- augmentation immédiate des appointements ;
- retour aux 40 heures sans réduction des appointements.

Il est nécessaire d'organiser également l'action pour la revalorisation du prix du point pour qu'il soit au moins calculé sur le S.M.I.G. soit dans le moment présent :

$$163,85 \times 173 = 283 \text{ francs.}$$

100

- le maintien ou le retour du calcul des appointements suivant le principe : prix du point multiplié par le coefficient hiérarchique ;
- Maintien ou rétablissement des tableaux fixant les professions, les définitions et les coefficients hiérarchiques dans les conventions collectives ;
- amélioration des avantages divers (général et catégoriels) particuliers aux E.T.D.A.M.

III. — TACHES DES SYNDICATS ET SECTIONS SYNDICALES EN DIRECTION DES E.T.D.A.M.

Face aux monopoles et à leur gouvernement, l'organisation de l'action unie de tous les travailleurs est indispensable pour obtenir satisfaction aux revendications générales et particulières. Cela implique que les E.T.D.A.M. soient en nombre de plus en plus élevé dans la lutte aux côtés des ouvriers.

Pour cela les syndicats, sections syndicales et unions locales doivent s'adresser le plus souvent possible aux E.T.D.A.M. pour leur exposer l'opinion et l'orientation de la C.G.T. sur toutes les questions intéressant la classe ouvrière et tout en s'efforçant de le faire par rapport à la situation particulière de ces catégories.

— l'édition de tracts et journaux spéciaux, l'organisation de réunions, conférences, traitant de problèmes intéressant leurs professions, peuvent être profitables pour le développement du mouvement.

Il faut surtout montrer aux E.T.D.A.M., et cela en toutes occasions lorsque l'on s'adresse à eux, que la C.G.T. est indispensable, pour lutter efficacement contre le patronat et que la C.G.T. ne peut être puissante que lorsque ses adhérents sont le plus nombreux possible.

La C.G.T. défend les E.T.D.A.M. comme elle défend tous les salariés cela en garantissant à chacun de ses adhérents l'entière liberté de discussion en son sein et en mettant tout en œuvre pour que toutes les décisions prises soient appliquées.

Les E.T.D.A.M. ont donc le plus grand intérêt à être membres de la C.G.T. pour que les discussions dans la C.G.T. portent plus souvent et avec plus de précision sur leur propre situation, pour que leurs revendications soient toujours mieux soutenues, pour que les mots d'ordre d'action nécessaires afin d'appuyer les revendications soient appropriés à l'état d'esprit de ces catégories et qu'ainsi ils soient mobilisateurs pour la grande masse d'entre eux.

Partant de l'orientation décidée aux Congrès de la C.G.T. et en accord avec la Fédération d'industrie intéressée, les E.T.D.A.M. d'une usine, d'une localité, d'une industrie, peuvent constituer leur propre syndicat, englobant soit l'ensemble, soit une catégorie.

La forme d'organisation choisie doit toujours avoir pour objectif de faciliter l'action unie, de développer le recrutement à la C.G.T.

L'intérêt des E.T.D.A.M. pour le succès des actions particulières et générales est de maintenir des liens de solidarité avec les ouvriers afin de coordonner les revendications et les formes de lutte et de toujours les faire converger vers le patron.

Dans le Mouvement syndical cette solidarité doit également être effective et dans les divers organismes syndicaux il est profitable pour tous que soient prévues toutes les possibilités de coordination entre les syndiqués ouvriers et E.T.D.A.M.

UN BON EXEMPLE :



des employés, techniciens, dessinateurs agents maîtrise.

C.G.T.

“ L'ANNEE SOCIAL



A. BERELOOT

FONCTION PUBLIQUE

Les fonctionnaires et personnels assimilés posent essentiellement deux sortes de revendications :

- celles relatives à leur pouvoir d'achat et, de ce point de vue, la revendication d'une rémunération mensuelle minimum de 500 NF par mois est capitale ;
- celles concernant une nécessaire remise en ordre affectant à la fois l'ensemble des catégories, plus spécialement les cadres C et D et les auxiliaires, et enfin, les Retraités (problème de l'indemnité de résidence).

Répondant au désir des personnels, les Fédérations C.G.T. ont affirmé leur ferme volonté de faire de la grève du 14 mars, non une fin en soi, mais le point de départ d'actions multiformes et répétées qui se poursuivront et se développeront autant qu'il sera nécessaire.

Des perspectives précises ont été tracées pour lui donner, sans attendre, les suites qu'elle doit normalement comporter. C'est dire que le mouvement du 14 mars, répondant à la fin de non-recevoir gouvernementale, a été également axé, à partir des contacts unitaires qu'il a suscité, sur l'étude des conditions à réaliser et des moyens à mettre en œuvre pour mener la lutte de la Fonction Publique jusqu'aux résultats qu'en attendent les personnels.

DEPUIS le début de l'essor et il s'est par

Les travailleurs ag
« sociale » que dans la me
trons à faire droit à leurs

« Le Bulletin du D
sieurs Fédérations de fair
pectif.

CHEMINOTS



G. SEGUY

Alors que depuis longtemps la Fédération C.G.T., malgré ses demandes réitérées, était jugée indésirable, une délégation a enfin été reçue au Ministère des Transports pendant le Congrès des Cheminots.

C'est que, devait reconnaître le représentant officiel « **la C.G.T. a une autorité prépondérante** ».

A la fin du compte rendu de cette délégation le camarade Georges Seguy déclara au Congrès :

« **Mais, pour l'essentiel, le gouvernement reste sur ses positions. Les raisons de notre lutte demeurent donc entières. Il appartiendra aux cheminots d'organiser, dans les gares et dépôts, des actions répondant à l'attitude du gouvernement.** »



O. CALVETTI

PAPIER - CARTON

L'action est engagée pour l'augmentation des salaires, l'extension de la prime d'ancienneté aux ouvriers, l'amélioration des Conventions Collectives et en même temps nous devons combattre dans plusieurs entreprises les tentatives patronales de mettre en place des contrats d'intéressement.

Suite à l'échec des Commissions Paritaires qui se sont tenues à Paris et à Rouen, des arrêts de travail se sont produits dans plusieurs entreprises : Béghin, Papeteries Navarre, Cathel et Farcy, d'autres arrêts sont prévus pour les prochains jours, et les papetiers normands organisent une journée revendicative pour le 15 mars.

Aux Papeteries Aubry les travailleurs luttent contre l'institution du travail du dimanche.

Ces actions unitaires portent leurs fruits et ces derniers jours plus de 6.000 travailleurs ont obtenu une augmentation de salaire de 3 % et 4 %.

— Le 9^e Congrès National de la Fédération qui se tient à Grenoble les 24, 25 et 26 mars aura des décisions à prendre pour renforcer et étendre les actions engagées.

Les travailleurs du Papier Carton savent que les patrons peuvent satisfaire leurs revendications. Les prix de vente des papiers et cartons ont été majorés d'environ 6 % au début de l'année et la publication des chiffres d'affaires des entreprises pour 1960 fait apparaître une progression d'environ 15 % sur l'année précédente.

Une note optimiste pour conclure : notre Fédération a contrôlé 1.850 adhésions à la C.G.T. depuis le début de l'année.



H. BRUNET

TRAVAILLEURS ETAT

A la suite de 600 arrêts de travail, auxquels s'ajoutent listes de pétitions, délégations aux pouvoirs publics, meetings, manifestations et cortèges dans la rue, 11,88 % ont été obtenus en 1960 pour les personnels actifs et retraités.

Notre Fédération, nos Syndicats C.G.T. considèrent qu'ils ont apporté par leurs initiatives et dans l'organisation

E " a pris un bon départ...

année le mouvement revendicatif connaît un certain développement particulièrement développé dans les dernières semaines.

issent sachant par expérience que l'année ne sera sûre où leur action contraindra gouvernement et par revendications.

légué » a demandé aux Secrétaires généraux de pluri en quelques mots le point dans leur secteur res-



TEXTILE



E. AUBERT

La semaine d'actions qui vient de se dérouler du 6 au 12 mars a été un sérieux avertissement au patronat du textile qui repousse toute augmentation substantielle des salaires et la révision des Conventions Collectives tout en poursuivant des discussions séparées avec F.O., C.G.C. et C.F.T.C. « mensuels » dans l'espoir de conclure de nouveaux accords lui permettant d'accroître encore la productivité.

Le mécontentement, l'expérience acquise et la volonté grandissante d'unité des travailleurs face au renforcement de la surexploitation patronale créent des conditions favorables au développement de la lutte revendicative dans les diverses branches de notre corporation. Avec l'exemple du secteur public et d'autres industries, il ne fait aucun doute que le textile va connaître des mouvements importants dans les semaines qui viennent.

de l'action une part décisive à ces victoires.

Cependant les diverses catégories de personnels du Ministère des Armées, de l'ouvrier au cadre, ainsi que les retraités, engagent de nouvelles actions contre la politique d'appauvrissement dont ils sont frappés, alors que s'enflent les profits capitalistes.

Le 22 février et le 8 mars ont été des journées nationales pour l'aboutissement des revendications en suspens, depuis de nombreuses années. Le 14 mars les fonctionnaires ont de nouveau manifesté avec l'ensemble de la Fonction Publique.

Les luttes, que nos initiatives engagent, sont payantes. Elles démontrent qu'on peut vaincre les résistances de l'Etat-Patron, mais elles exigent dans ce but un renforcement constant de nos Organisations.



J. BRETEAU

MÉTALLURGIE

Comme les autres, les travailleurs de la métallurgie constatent que leur pouvoir d'achat se réduit par suite de la hausse constante des prix qui dépasse, et souvent de fois de loin, les augmentations de salaires qu'ils arrachent par l'action unie.

Ils savent que pour améliorer leurs conditions de vie il faut lutter unis.

Deci-delà, après avoir épuisé tous les autres moyens avec le patronat, des métallos agissent comme à la Société Fives-Lille de Givors, dans toutes les usines de Sud-Aviation, les « mensuels » des Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire, etc.

Ils s'unissent et agissent notamment pour l'augmentation des salaires et pour la réduction du temps de travail sans diminution de salaire, le retour aux 40 heures.

Ce n'est sans doute qu'un début, gageons que l'action des métallurgistes risque de prendre plus d'ampleur dans les jours et les semaines qui viennent.

ÉCLAIRAGE



M. PAUL

C'est en bloc, à 100 %, que les Agents du Secteur Énergétique : Electricité et Gaz se retrouvent le 17 mars dans des manifestations de masse qui couvriront tout le pays.

Cette nouvelle étape de lutte dans l'union totale en prépare d'autres.

Le Gouvernement a répondu, le 9 mars, à la délégation des quatre Fédérations C.G.T., C.F.T.C., F.O. et C.G.C. que les revendications qu'elles soutenaient n'étaient pas compatibles pour le moment... avec la politique économique du Gouvernement.

Ces revendications consistent en un relèvement justifié par la montée du coût de la vie en 1960 et dans le paiement de rappels de salaires dus depuis fin mai 1957.

Alors que la production tant pour le gaz que l'électricité est trois fois ce qu'elle était en 1946, avec les mêmes effectifs de personnel, les salaires ont perdu, en 15 ans, plus de 30 % de leur pouvoir d'achat d'alors. Et cela, au profit des consommateurs industriels de gaz et d'électricité qui paient à l'indice 16 leurs fournitures énergétiques pour vendre eux leurs produits à l'indice 36.

Le Personnel des Industries Électriques et Gazières dit : assez de profits pour les trusts et de difficultés pour ceux qui n'ont qu'une paye insuffisante pour vivre.

La lutte se développera dans le Gaz et l'Electricité jusqu'à l'aboutissement des revendications actuellement rejetées par le Gouvernement gaulliste.

VACANCES 1961

*Un effort considérable,
une offre exceptionnelle
des syndicats tchécoslovaques
aux travailleurs français*

DANS le but de favoriser le repos des travailleurs de notre pays, de développer leurs contacts avec les travailleurs tchécoslovaques, d'acquérir une meilleure connaissance de leur République socialiste, le Conseil Central des Syndicats de Tchécoslovaquie (R.O.H.) renouvelle cette année son offre de vacances dans des conditions aussi avantageuses qu'en 1960. Une telle offre s'inscrit dans le cadre de l'accord signé en février dernier entre le Conseil Central des Syndicats Tchécoslovaques et la Confédération Générale du Travail dont le texte a été publié par « Le Peuple » du 15 février.

L'organisation de telles vacances témoigne d'un effort considérable pour mettre des programmes aussi riches que variés à la portée des budgets des travailleurs de notre pays.

Grâce à l'aide technique d'organisations touristiques tchécoslovaques qui se chargent de l'accueil, de l'accompagnement des groupes pendant le séjour avec le concours d'interprètes, de magnifiques vacances peuvent être organisées à un prix extrêmement avantageux. Leur durée est de 15 jours en Tchécoslovaquie auxquels s'ajoute la durée du voyage.

Cinq itinéraires sont prévus :

- 1° Prague - Brno - Hautes-Tatras.
- 2° Karlovy-Vary - Prague - Spindieruv-Mlyn.
- 3° Prague - Plzon - Marianske-Lazne.
- 4° Prague - Brno - Gottwaldov - Berkydy.
- 5° Karlovy-Vary - Prague - Harrachov.

Les départs se feront en groupes comprenant au minimum 25 personnes et au maximum 33. Le prix de séjour a été fixé à 2,5 Livres par jour (1.250 anciens francs) comprenant transports, excursions, visites, manifestations folkloriques, hébergement, restauration. Les tarifs collectifs pour 25 personnes au moins sur les différents réseaux sont les suivants : 101,80 NF sur le trajet Kehl - Prague via Shirdnding ; 130,6v NF sur le trajet Genève - Prague via St-Margarethen, Lindau,

Shirdnding ; 116,5 NF sur le trajet Vintimille - Prague via Tarvisio, Gmunden, Prague.

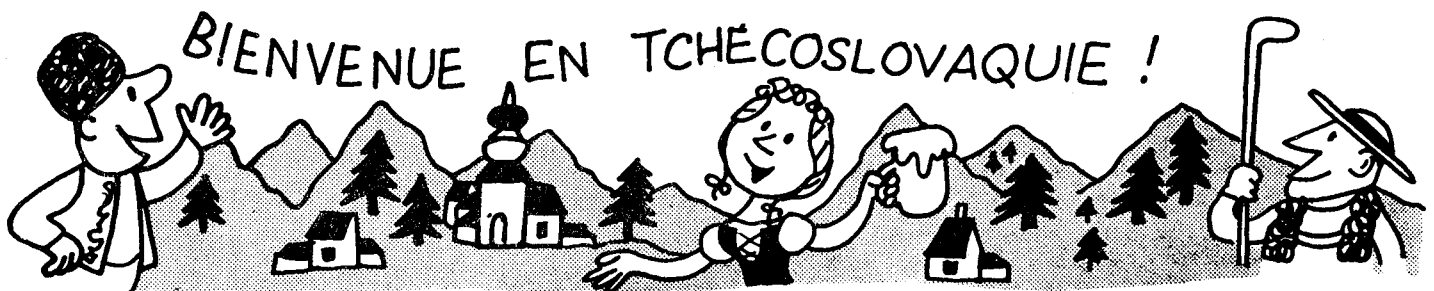
Bien entendu, à ces frais de transport, s'ajoutent ceux du domicile des camarades au poste frontière de Kehl, Genève ou Vintimille.

Le départ des groupes s'échelonne du 15 juin au 16 septembre.

Tous renseignements complémentaires concernant les dates exactes de départ et les différents itinéraires peuvent être demandés à Tourisme et Travail, 1, rue de Châteaudun, Paris-9^e, en précisant, voyage en Tchécoslovaquie, ainsi qu'à ses délégations dans les principales villes.

Compte tenu de l'importance et de la richesse du contenu de ces séjours, les militants des organisations confédérées ne manqueront pas de les populariser très vite et très largement auprès des travailleurs, des syndicats, des Comités d'Entreprise. Bien entendu, l'appui des Unions Départementales et des Unions Locales peut et doit aider grandement à cette popularisation. Elles impulseront la constitution de groupes sur la base d'une ou plusieurs entreprises, bureaux, chantiers, localités, etc.

Nous sommes convaincus que l'organisation de telles vacances retiendra l'attention des militants et que de nombreux travailleurs et travailleuses souhaiteront mettre à profit leurs congés payés pour avoir une meilleure connaissance de la République socialiste de Tchécoslovaquie et de son peuple.





● du 28 Mai au 2 Juin 1961, à IVRY 33^{ème} CONGRÈS NATIONAL DE LA C. G. T.

Rappelant que le C.C.N. de novembre a décidé la convocation du Congrès, le Bureau Confédéral dans son communiqué du 8 mars précise que :

« Ce Congrès constituera un événement d'une grande importance pour la classe ouvrière française.

« A tous ses congrès le Bureau Confédéral invite un grand nombre de centrales syndicales nationales des pays socialistes et capitalistes à en suivre les travaux.

« Lors du précédent Congrès Confédéral, ainsi qu'à l'occasion de divers congrès fédéraux dont certains se tiennent actuellement, les visas demandés par les membres des délégations des centrales nationales des pays socialistes n'ont pas été délivrés sans qu'aucune raison en soit donnée.

« De semblables invitations ont été adressées à l'occasion de la tenue du 33^e Congrès.

« Le Bureau Confédéral espère que cesseront les discriminations dont sont victimes depuis des années les membres des délégations de centrales syndicales sœurs, et partant la C.G.T. Il considère qu'en raison du rôle joué tant dans notre pays que sur le plan international, par la plus grande centrale syndicale française, de telles mesures qui relèvent d'un esprit de « guerre froide » sont absolument inadmissibles.

« Le Bureau Confédéral demande à toutes les organisations syndicales, aux militants et aux travailleurs de soutenir ses efforts pour que cessent de telles méthodes discriminatoires qui portent atteinte au rayonnement de la France. »



● NEGOCIATION avec le GPRA

25 députés et sénateurs algériens (élus de 1958) réclament la négociation directe avec le G.P.R.A., l'arrêt des exécutions capitales, la libération des détenus politiques. Ils rappellent que le Sahara appartient à l'Algérie et s'opposent à toute atteinte à l'intégrité du territoire algérien.

● LE COLLOQUE DE GRENOBLE auquel participaient de nombreuses personnalités représentant un éventail très large de l'opinion publique et parmi lesquelles les camarades Madeleine Colin, Pierre Lebrun, Jean Schaefer, a adopté une CHARTE DE L'AUTODETERMINATION et insisté pour « que l'opinion exerce de plus en plus vigoureusement son action, sa pression en faveur de la paix ».

● Le journal « l'Humanité » a été saisi le 8 mars parce qu'il reproduisait des déclarations de travailleurs algériens torturés par Harkis en plein Paris. Le Préfet de Police Papon poursuit le journal mais ne répond pas aux questions qui lui sont posées.

● 4 SEMAINES de CONGÈS

C'est ce que demandent tous les travailleurs.

Elles ont déjà été acquises chez DASSAULT (5.500 travailleurs) ; à l'INTERTECHNIQUE (800), à Boulogne-Billancourt ; chez MESSIER, à Montrouge et Oloron (1.600) ; aux BOUCHONS COURONNES, à Viry-Chatillon ; à l'I.B.M., à Corbeilles et Vincennes ; à l'O.N.E.R.A., à Chatillon et Chalais-Meudon ; chez HISPANO, à Bois-Colombes (3.000 travailleurs).

Elles viennent d'être obtenues à la S.A.G.E.M., à Argenteuil, et chez MASSEY-FERGUSON, à St-Denis.

● PRIMES de VACANCES

Chez MASSEY-FERGUSON, la prime est augmentée de 5.000 francs et passe à 25.000 francs.

Les Fédérations C.G.T. des Ponts et Chaussées et des Personnels Techniques et Administratifs ont fusionné. Le Secrétaire Général est André Furst. Le siège : 10, rue de Solférino, Paris-7^e.

Le 5^e Congrès de la Fédération Syndicale Mondiale (F.S.M.) se tiendra du 4 au 16 décembre 1961, à Moscou.

QUESTIONS et Réponses

(Suite de la page 8.)

« Dans le cas des grandes agglomérations comme Paris et sa banlieue, les grandes villes et leur banlieue, il est incontestable que les chantiers et les sièges des entreprises situées dans une même agglomération restent étroitement unis en raison de la faible distance et des relations constantes existant entre le siège et les chantiers et que ceux-ci, fonctionnant sous le contrôle direct et permanent du siège, ne présentent pas le caractère d'établissement distinct. »

Il apparaît d'évidence que l'on ne peut constituer un établissement juridiquement, socialement, techniquement, économiquement sur un lieu de travail d'une durée toujours déterminée, un chantier du Bâtiment ou des Travaux Publics.

D'ailleurs, pour les cadres et les techniciens, il n'y a plus, en principe, de licenciement pour fin de chantier, ils sont mutés d'un chantier à un autre de la même entreprise. Pour les ouvriers qualifiés et spécialisés nous constatons, déjà, de nombreuses mutations et même quand il y a licenciement pour fin de chantier, en règle générale, l'entreprise réembauche les mêmes travailleurs sur ses autres chantiers, parfois à des centaines de kilomètres et rembourse les frais de transport.

Les entreprises pratiquent d'ailleurs de cette dernière façon uniquement pour ne pas avoir à payer des indemnités de déplacement, le travailleur étant embauché sur le chantier, elles prétendent ne pas devoir les indemnités de déplacement.

Cette question a d'ailleurs fait l'objet d'une discussion à l'occasion de notre dernier Congrès Fédéral et notre Congrès a orienté l'activité de nos syndicats à s'opposer aux licenciements dits « pour fin de chantier » afin d'obtenir, notamment, pour les travailleurs du Bâtiment également la garantie de l'emploi, l'instabilité des lieux de travail ne s'opposant pas à la stabilité dans l'entreprise.

Notre position par rapport aux élections de Délégués du Personnel, n'est pas une question juridique en soi, déterminée en partant de textes, elle est étroitement liée à l'orientation de notre Fédération, tenant compte de la vie réelle des travailleurs du Bâtiment et des Travaux Publics et décidée en vue d'aboutir à une meilleure défense des intérêts des travailleurs du Bâtiment et des Travaux Publics, au meilleur moyen pour faire assurer le succès de leurs revendications.

QUESTIONS et Réponses

Q. — Il existe dans l'entreprise une « Mutuelle » subventionnée par une cotisation versée par chaque salarié, la direction versant l'équivalent.

Le C.E., prenant en charge la gestion des œuvres sociales, doit-il revendiquer la totalité des dépenses effectuées jusque-là par la direction, y compris sa cotisation à la « Mutuelle » ?

R. — Il convient de dire en premier lieu que le financement des activités sociales, qu'elles soient gérées directement par le C.E. ou simplement contrôlées par lui, est précisé dans l'article 19 du décret n° 45 - 2751 du 2-11-1945.

Il ressort de ce texte que pour calculer le pourcentage de la contribution patronale au financement des activités sociales il y a lieu de tenir compte de tous les versements effectués par la direction en faveur des institutions sociales existantes au bénéfice du personnel y compris les institutions ayant la personnalité civile comme la « Mutuelle ».

Se pose ensuite un autre problème. Le C.E. percevant le total des subventions peut, s'il le désire, reverser à la « Mutuelle » les sommes représentées par la cotisation patronale ou bien procéder à une autre utilisation. Dans ce dernier cas — et dans la mesure où la direction refuserait de verser deux fois (à la fois au C.E. et la Mutuelle) — la Mutuelle serait en difficulté.

A notre avis il y a trois solutions :

- 1° le patron verse au C.E. la somme totale servant au financement de toutes les activités sociales et le C.E. reverse à la Mutuelle l'ancienne cotisation patronale ;
- 2° le patron ne verserait au C.E. que la somme totale amputée de sa cotisation à la Mutuelle qu'il ristournerait directement à ladite Mutuelle ;
- 3° le patron versant au C.E. la somme totale servant au financement de toutes les activités sociales y compris sa cotisation à la Mutuelle, le C.E. décide de n'en reverser qu'une partie à la Mutuelle, à charge pour le patron de déboursier le complément.

Cette dernière solution est la meilleure et c'est une question de rapport de force à l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour l'imposer vous pouvez envisager la première ou la deuxième solution (car au fond elles se rejoignent puisqu'il ne s'agit que d'une manipulation de fonds).

En tout état de cause les modalités de la solution choisie devront être clairement exprimées dans le RÈGLEMENT INTERIEUR.

A la suite de la « QUESTION ET REPONSE », parue dans le dernier numéro du « DELEGUE DU PERSONNEL », portant sur les élections de délégués sur la base de l'établissement ou du chantier, nous avons reçu les précisions ci-dessous de la Fédération du Bâtiment :

Par rapport à l'orientation de notre Fédération, aux efforts qu'elle fait pour implanter les organisations syndicales dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics cette « question et réponse » doit être précisée et complétée.

D'une part, en effet, elle est incomplète et, d'autre part, sa lecture laisse supposer que nous n'avons pas de position.

Or, nous en avons une, qui est : élections des délégués du

personnel, dans le Bâtiment et les Travaux Publics, conformément à la loi, sur la base des établissements et non pas des chantiers.

Nous n'avons pas cette position, comme le laissent supposer l'article du « Délégué du Personnel » et le n° 189 de « Servir », par rapport aux effectifs des chantiers, mais c'est, pour nous, une question de principe, en fonction de la situation propre aux industries du Bâtiment et des Travaux Publics.

Il est exact que, jusqu'à ces dernières années, on ne parlait dans la Fédération du Bâtiment que des chantiers et notre activité était, pour l'essentiel, orientée vers l'organisation de chaque chantier pris en lui-même.

Cette orientation n'a jamais été juste et reposait sur des bases anarcho-syndicalistes du travailleur « libre » qui ne se lie pas à son entreprise, le travailleur restant dans la même entreprise étant considéré comme un partisan de la collaboration de classe, le militant révolutionnaire étant celui qui changeait fréquemment d'entreprise, alors, bien sûr, qu'il ne fait que changer d'exploiteur.

A une époque, où les chantiers étaient de longue durée, où la grande majorité des entreprises n'avait, souvent, qu'un chantier, l'organisation sur la base du chantier se confondait donc souvent avec l'organisation sur la base de l'entreprise et les conséquences de cette orientation fautive étaient limitées.

Mais, depuis la guerre, nous connaissons de profonds changements dans les industries du Bâtiment et des Travaux Publics, en particulier, celui de l'industrialisation, qui a pour conséquence une réduction importante du nombre de travailleurs par rapport au volume des travaux à effectuer et une diminution du temps de travail pour l'exécution de ces travaux, donc de la durée des chantiers.

Cette situation a mis davantage en lumière que dans le passé ce qui est la caractéristique générale des industries du Bâtiment et des Travaux Publics, qui n'appartient, du point de vue des conditions propres du travail, qu'à ces industries : « L'INSTABILITE DES LIEUX DE TRAVAIL » les chantiers, alors que, cependant, l'entreprise demeure.

Dans le Bâtiment et les Travaux Publics, il y a donc instabilité des lieux de travail, mais il peut y avoir et il y a effectivement stabilité de l'emploi au sein des entreprises.

D'une façon générale, nous devons donc nous efforcer d'organiser les travailleurs, non pas sur la base de ce qui est instable : les chantiers, mais sur ce qui est stable : les entreprises.

A notre avis, aucun chantier ne peut être considéré, socialement et juridiquement, comme un établissement.

Un établissement, à notre avis, est un lieu de travail fixe à durée indéterminée.

L'autonomie de direction, par exemple d'un chantier, quelle que soit son importance, n'existe jamais.

Il en est de même pour l'autonomie technique, elle ne dépasse jamais des pouvoirs d'exécution limités.

D'ailleurs, les patrons eux-mêmes en conviennent et c'est ainsi que dans son mémento, édition de 1955, du « Chef d'Entreprise » du Bâtiment et des Travaux Publics, la Fédération patronale du Bâtiment écrit, sous le titre « Notions d'établissement distinct » :

(Suite en page 7.)