

LE DELEGUE

du personnel

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

1^{er} MAI D'UNITÉ POUR LA PAIX EN ALGÉRIE POUR LES REVENDICATIONS

CHAQUE année les prolétaires de tous les pays font du 1^{er} mai une journée de lutte et de solidarité internationale. Dans l'ensemble des pays socialistes — un milliard d'hommes et de femmes — libérés à jamais de l'exploitation capitaliste, fêtent les succès remportés dans l'édification du socialisme, la construction du pouvoir des ouvriers et des paysans, pour la consolidation de la paix et le désarmement.

Dans les pays capitalistes, le 1^{er} mai ne peut être la Fête du Travail, il revêt, pour nous, un autre caractère où s'exprime la volonté des travailleurs de renforcer leur unité, leur action contre l'exploitation capitaliste pour faire triompher leurs légitimes revendications et leur aspiration à la Paix.

A quelques semaines du 1^{er} mai, dans notre pays, des centaines de milliers de fonctionnaires, enseignants, métallos, mineurs agissent pour leurs revendications, contre la politique du gouvernement qui recommande au patronat de limiter les augmentations de salaire à 4 %, alors que les profits capitalistes n'ont jamais été aussi élevés.

EN ce 1^{er} mai 1961, les travailleurs réaffirmeront leurs exigences, en particulier l'augmentation générale des salaires, la réduction de la durée du travail sans perte de salaire et la défense des libertés syndicales et démocratiques.

De même, au cours de cette journée la classe ouvrière de notre pays en manifestant sa solidarité avec tous les prolétaires du

monde, liera plus intimement son combat à celui de l'héroïque peuple algérien en lutte pour son indépendance.

Les travailleurs défilent sous le mot d'ordre de la Paix en Algérie, ils clameront leur volonté d'imposer l'ouverture effective de pourparlers de Paix entre le gouvernement français, responsable du retard apporté à la négociation, avec le G.P.R.A. qui est le seul représentant valable du peuple algérien.

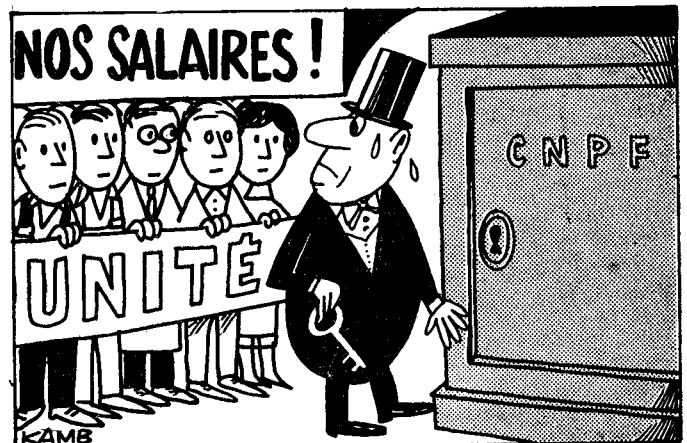
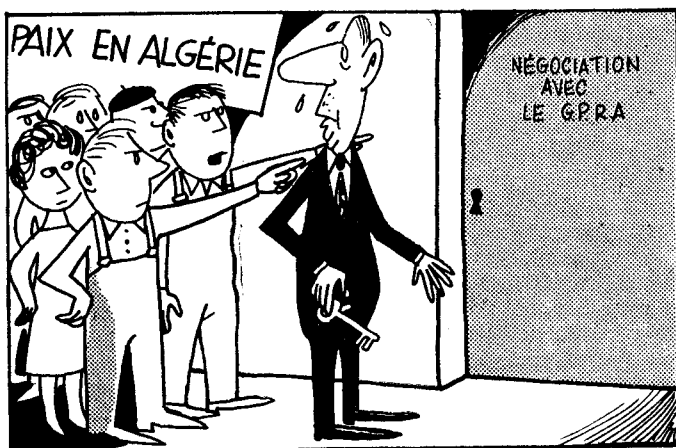
Pour la mise hors la loi des groupes ultras, ennemis de la Paix en Algérie.

C'est partant des entreprises, bureaux, chantiers que doivent être préparés les manifestations et meetings du 1^{er} mai. Les militants de la C.G.T. y feront preuve des plus grandes initiatives pour créer les conditions du rassemblement de milliers de travailleurs et afin que ces rassemblements soient réalisés dans l'unité. Un grand pas sera fait ainsi dans la constitution du Front Syndical Commun qui permettra de renforcer la pression de la classe ouvrière sur le gouvernement pour que la Paix triomphe le plus rapidement possible.

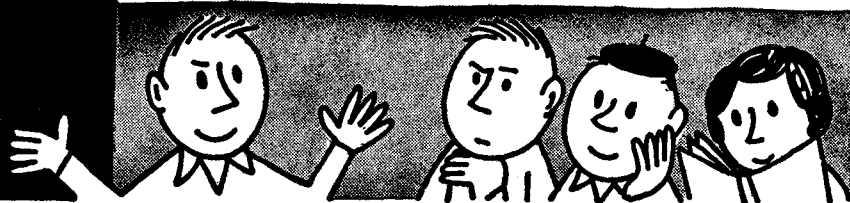
La journée du 1^{er} mai sera une étape nouvelle pour le renforcement de l'unité ouvrière. Elle marquera les sentiments profonds d'internationalisme prolétarien des travailleurs de notre pays.

André MERLOT,
Secrétaire de la C.G.T.

PORTES A OUVRIR...



Éducation syndicale



LES CONGRES CONFEDEREAUX

Dans un peu plus d'un mois va s'ouvrir le 33^e Congrès Confédéral de la C.G.T. Il est d'ailleurs remarquable que les congrès confédéraux de la C.G.T. ont un écho de plus en plus grand dans le pays. On en parle dans les entreprises certes, mais encore, la radio, presse bourgeoise s'inquiètent et suivent attentivement les importantes assises de la plus grande centrale syndicale française.

Il est utile de rappeler au passage que la règle, la base même de la vie de nos organisations syndicales est : le respect de la démocratie syndicale à tous les échelons depuis la section syndicale jusqu'à la Confédération.

C'est d'abord la première condition de fonctionnement des syndicats.

Ce respect de la démocratie se manifeste souvent par la consultation des syndiqués dans une entreprise sur l'activité de leur section syndicale ou syndicat.

En fait, le Congrès Confédéral, l'instance la plus élevée des syndicats, est l'expression du respect de la démocratie syndicale.

Notre mouvement syndical est une organisation vivante, beaucoup d'éléments nouveaux jeunes y entrent chaque année, c'est pourquoi il n'est pas inopportun de poser la question : « qu'est-ce qu'un congrès confédéral ? ».

Enfin les articles 40 et 42 précisent que la Confédération doit présenter des rapports de gestion, et rapports moraux et financiers soumis à l'approbation du Congrès. Ces rapports sont envoyés au moins un mois à l'avance aux syndicats pour qu'ils en prennent connaissance.

Les statuts prévoient également la publication du compte rendu des travaux du Congrès ; à ce sujet il est recommandé que chaque syndicat s'en procure au moins un.

C'est un document de travail auquel le secrétaire de syndicat peut se reporter souvent pour y puiser une aide sur certains problèmes qui le préoccupent à tel ou tel moment.

QU'EST-CE QU'UN CONGRES CONFEDERAL ?

Les points 38 à 40 des statuts de la C.G.T. sont consacrés au congrès confédéral. Ils en précisent la fréquence (tous les deux ans), l'organisme qui détermine l'ordre du jour et qui le convoque, y compris les modalités de préparation pratique. L'article 38 précise en outre, ce qui suit :

« Art. 38. — La Confédération organise tous les deux ans... un congrès national du travail, auquel sont invités à prendre part les organisations adhérentes à la Confédération... »
et plus loin :

« ... ne pourront assister au Congrès que les organisations ayant rempli leurs obligations envers la Confédération Générale du Travail, c'est-à-dire étant adhérentes depuis un an à la Fédération Nationale de leur industrie et à leur Union. »

ce qui revient à dire que le nombre de délégués d'un syndicat pour le 33^e Congrès sera déterminé sur la base du matériel payé durant l'année 1959. (Une Commission est d'ailleurs chargée, par le Congrès lui-même, de vérifier si les délégués sont désignés conformément aux statuts.)

QU'EST-CE QU'UN DELEGUE AU CONGRES ?

Au reçu du compte rendu d'activité de la Confédération les syndicats ont pour devoir d'étudier, d'analyser ce compte rendu, et de fixer bien entendu leur position, ceci par les moyens les mieux appropriés aux conditions de travail de l'entreprise soit par de multiples assemblées de syndiqués dans le meilleur des cas soit par la tenue d'un conseil syndical élargi à tous les actifs dans le plus mauvais des cas. Ainsi le ou la délégué au Congrès confédéral sait quelle position il ou elle doit adopter au sujet des rapports au moment des votes naturellement.

LES PARTICIPANTS SONT MANDATES ET POURQUOI UN DELEGUE EST PARFOIS PORTEUR DE PLUSIEURS MANDATS ?

Chaque syndicat est adhérent à une Fédération d'industrie. Donc un nombre de délégués, proportionnel au nombre de syndiqués est attribué à chaque Fédération d'industrie. Cependant tout syndicat qui a plus de 1.000 adhérents a droit à une représentation directe au Congrès. Par exemple la Fédération des Industries Chimiques qui a droit à X délégués sait que des syndicats tels Dunlop ou Michelin ont droit à leur représentation directe. Pour les autres, les Fédérations procèdent à des groupages. Par exemple la Fédération des Chimiques peut décider que

mis à part Dunlop et Michelin les syndicats chimiques des départements du Puy-de-Dôme, Allier, Nièvre auront droit, tour réunis, à deux ou trois délégués. Les syndicats n'ayant pas de délégués directs faisant parvenir au délégué au Congrès leur mandat avec leur décision de vote.

Ainsi tous les syndicats prennent part directement ou indirectement aux différents votes, c'est une condition du respect de la démocratie.

Pour faciliter les tâches le Congrès se répartit en commissions de travail qui examinent les divers problèmes posés à l'organisation (orientation générale — femmes travailleuses — Sécurité Sociale — etc.). Cette méthode permet un travail sérieux sur chaque question, elle permet la participation maximum des délégués des syndicats à la discussion.

Et tous les travaux, toutes les délibérations du Congrès, que ce soient des délibérations de séances plénières ou des travaux de commissions, sont sanctionnés par des textes, des résolutions elles-mêmes, soumis à l'approbation du Congrès tout entier.

A ce sujet l'article 42 des statuts de la C.G.T. précise :

« ... Chaque organisation représentée au Congrès aura droit à autant de voix que le nombre de ses cotisants... »

ce qui revient à souligner l'importance de faire se prononcer les syndiqués sur les documents soumis à la discussion avant le Congrès de telle sorte que les délégués utilisent leur mandat en connaissance de cause.

CARACTERE DES CONGRES CONFEDERAUX

Les détracteurs de la C.G.T. ont souvent, en maintes occasions, affirmé que la Confédération n'était pas une organisation démocratique. Or les Congrès confédéraux sont une véritable expression de la démocratie syndicale de par leur préparation dans les organisations de base, de par la liberté d'expression qui y règne.

Les votes émis au Congrès sont faits en fonction du nombre d'adhérents que représente chaque délégué, la démocratie c'est cela.

Au lendemain de chaque congrès chaque organisation de la C.G.T. va donc s'efforcer d'être fidèle aux résolutions prises et cela en conformité avec l'opinion de ses adhérents.

Les résolutions de chaque congrès ne sont pas des « ordres », des « directives », mais des recommandations. Il n'y a pas là une nuance de mots mais de fond. Le caractère propre de la C.G.T. est là. Dans sa déclaration du 13 novembre 1956 le Bureau Confédéral de la C.G.T. a en effet rappelé un certain nombre de principes auxquels la C.G.T. a su rester fidèle.

La déclaration précise entre autre :

« L'indépendance laissée à chaque organisation membre de la C.G.T. dans le cadre souple des statuts de cette dernière, lui permet de prendre une position conforme à l'opinion de ses adhérents. Nous souhaitons que partout où cela sera fait, ce soit avec le souci de maintenir solidement les liens de fraternelle collaboration entre tous les syndiqués et la cohésion dans l'action que nous avons à développer. »

Par contre il coule de source que la C.A. de la C.G.T., le Bureau Confédéral, le Comité Confédéral National, organismes de direction de la C.G.T. doivent appliquer les décisions du Congrès Confédéral.

AU SUJET DES ELECTIONS DES ORGANISMES DE DIRECTION

Les articles 7, 9 et 12 précisent qu'après chaque Congrès la Commission Administrative de la C.G.T., le Bureau Confédéral, la Commission de Contrôle Financier sont élus par le Comité Confédéral National.

Le Comité Confédéral National (C.C.N.) est composé de Secrétaires Généraux d'Unions Départementales et de Fédérations d'Industries. En fait le C.C.N. est l'organisme issu de deux formes d'organisation de la C.G.T. si l'on peut dire, la forme verticale (de bas en haut) avec les Fédérations, la forme horizontale (base : département) avec les Unions Départementales.

Le C.C.N. est composé de militants élus par les syndicats dans les congrès des Fédérations et les congrès des Unions Départementales.

C'est l'organisme qui dirige la C.G.T. entre deux congrès confédéraux.

Il est certain que les syndicats délèguent les meilleurs d'entre leurs militants pour participer aux assises nationales de la C.G.T. 1.300 délégués pendant près d'une semaine échangent des expériences de travail, critiquent, examinent l'activité passée de la C.G.T., élaborent, étudient son activité à venir, cela donne aux travaux du congrès, aux délibérations et résolutions une valeur exceptionnelle. Le délégué qui vient de son entreprise où il vit chaque jour l'existence des travailleurs, partage leurs peines et leurs joies, leurs succès et parfois leurs défaites, apporte là, non seulement l'avis du syndicat, mais il apporte le reflet de la pensée de tous ses camarades de travail. Il n'est pas faux de dire que lorsque se tient le congrès de la C.G.T. « on entend battre le cœur de la classe ouvrière ».

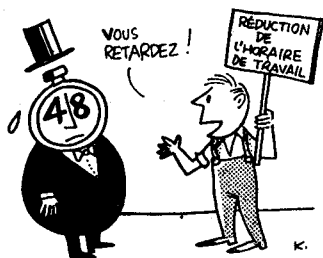
1961

— 3 années de pouvoir gaulliste, 7 années de guerre d'Algérie. Un bilan lourd de luttes contre les atteintes aux libertés, pour la paix, pour les revendications sera dressé. Bilan de luttes, bilan de victoires aussi contre le pouvoir du grand capital. Mais aussi bilan d'un renforcement de la C.G.T. vers laquelle se tournent les travailleurs parce qu'elle a su leur rester fidèle en leur faisant confiance dans les moments les plus difficiles. Seule la C.G.T. a su dire avec courage aux travailleurs : NON ne cédez pas au chantage, seule votre lutte contre la bourgeoisie vous permettra d'en sortir. Le fait d'avoir eu raison dans ces moments difficiles nous interdit d'en tirer vanité mais nous impose des responsabilités nouvelles auxquelles le 33^e Congrès répondra nous en sommes sûrs.

A nos Lecteurs

- Pour tout changement d'adresse, joindre la dernière bande-adresse.
- Pour les nouveaux envois à effectuer, envoyer les noms et adresses en deux exemplaires au « DELEGUE DU PERSONNEL », 213, rue Lafayette, Paris (10^e) (en indiquant à quelle Fédération d'industrie les intéressés appartiennent).
- Nous rappelons que le « DELEGUE DU PERSONNEL » est la seule publication confédérale fournie gratuitement à tous les élus C.G.T. (Délégués ou Personnel, Commissions Paritaires, Comités d'Entreprise, Hygiène et Sécurité, Conseillers prud'hommes, etc.).

La réduction du temps de travail sans perte de salaire et le retour aux 40 heures.



Dans plusieurs secteurs de l'économie nous assistons à des licenciements et à des réductions d'horaire. En même temps le patronat pousse à la pratique des heures supplémentaires. Les cas sont loin d'être rares d'horaires hebdomadaires de 70 heures et davantage. Ajoutons à cela le développement continu des nouvelles techniques de production.

On conçoit dès lors combien la revendication de la réduction de la durée de travail sans perte de salaire, est d'actualité. Son obtention va dans le sens d'une amélioration du pouvoir d'achat des masses, permet une lutte plus efficace contre les licenciements, concours à l'allègement de la peine des hommes et à la diminution du nombre et de la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles. En d'autres termes la réduction de la durée du travail sans perte de salaire est un moyen de lutte contre l'abaissement du niveau de vie résultant des méthodes patronales de développement de la productivité, de l'instabilité de l'emploi, du chômage total ou partiel.

Il s'agit donc pour les délégués du personnel, les membres des Comités d'Entreprise et organismes similaires de contribuer, avec l'ensemble des militants, à préciser cette revendication selon l'entreprise ou l'administration, voire par catégories, ateliers ou bureaux.

Sans les confondre, il existe une étroite relation entre la revendication de l'augmentation générale des salaires et traitements et celle de la réduction de la durée du travail sans perte de salaire.

Le patronat sait que tôt ou tard il faudra venir à la réduction de la durée du travail car la fatigue, l'usure physique et morale des travailleurs entament leur force de travail et la rendent

moins rentable à un moment donné. Mais sans la pression des masses cette réduction d'horaire se traduit par un salaire considérablement amputé.

C'est pourquoi nous devons agir pour que la réduction d'horaire soit compensée par une augmentation de salaire correspondante y compris en tenant compte de la majoration des heures supplémentaires.

Si par exemple dans une entreprise l'horaire est ramené de 50 heures par semaine à 46 heures il conviendra de tenir compte que 2 heures étaient majorées à 50 % et 2 heures à 25 % pour déterminer l'augmentation de salaire nécessaire pour qu'aucune diminution de la rémunération n'intervienne.

Il est évident que la pratique des longues journées de travail a amené les travailleurs à penser qu'il n'est pas possible d'obtenir une réduction de la durée du travail sans perte de salaire et à plus forte raison le retour aux 40 heures.

L'expérience de 1936 prouve au contraire que l'action des masses peut faire céder le patronat.

L'essentiel est d'éviter les formules générales dans le cahier des revendications. Il convient d'ouvrir une large discussion avec les revendicatifs et en accord avec eux, préciser concrètement la revendication.

toute réduction de la durée du travail obtenue sans perte de salaire, même si cette réduction d'horaire n'est que partielle, est un pas en avant vers le retour aux 40 heures.

Des succès ont déjà été obtenus, d'autres suivront si nous nous attelons avec confiance à cette tâche.



des exemples

Voici, parmi d'autres, quelques exemples de réductions d'horaires de travail sans perte de salaires obtenues :

METALLURGIE

Réduction de la durée hebdomadaire de travail sans perte de salaire de 1 h. 1/4 chez **Berliet** ; de 1 heure chez **Merlin Gérin** ; de 3/4 h. chez **Neyric** ; de 6 heures chez **Berthiez**, à Givors ; et chez **Peugeot**, réduction de 1 h. 1/2 à partir du 1^{er} juillet prochain.

PAPIER CARTON

Horaire réduit de 6 heures par semaine avec un même salaire aux **Papeteries de La Chapelle**, à St-Etienne-du-Rouvray, et de 3 heures aux **Papeteries de Guyenne**, à Thiviers.

POSTES ET TELECOMMUNICATIONS

45 heures au lieu de 48 heures sans perte de salaires à la distribution postale, à la distribution télégraphique, aux Bureaux mixtes et entrepôts.

40 heures par semaine depuis le 1-7-1960 aux Bureaux-Gares, aux services transbordement et centralisation.

42 h. 30 payées 48 au personnel des Lignes.

PRODUITS CHIMIQUES

42 h. 30 payées 48 à la **Mobiloil**.

ALIMENTATION

45 heures payées 46 aux **Coopératives de Flandre et d'Artois**.

BANQUES

43 h. 45 payées 45 heures.

A L'ETRANGER

— En Suède, au Danemark et en Norvège, les travailleurs ont obtenu les 45 heures payées 48 heures.

— En Allemagne Fédérale, les 2/3 de la classe ouvrière ont acquis les 45 heures payées 48 heures.

— En Suisse, les employés de magasin de la région de Zurich ont obtenu, selon les catégories, 44 ou 46 heures payées 48 heures.

— En U.R.S.S., 40 millions de travailleurs font actuellement 6 heures par jour sans perte de salaire.



LES PATRONS PEUVENT PAYER...

L'augmentation des salaires et la réduction du temps de travail sans réduction de salaires sont plus que jamais « à l'ordre du jour ».

Dans chaque entreprise et administration les délégués harcèlent les patrons.

Ceux-ci répondent toujours « qu'il y a des difficultés » — et ils alignent chiffres et arguments pour expliquer ces prétendues difficultés.

« Ce n'est pas vrai, vous pouvez payer », répondent les délégués. Seulement, ils ne savent pas toujours démontrer — chiffres à l'appui — qu'il en est ainsi.

Pour aider les délégués, nous voulons donner quelques exemples précisant comment il faut s'y prendre pour faire cette démonstration.

Non pas tellement auprès des patrons — ils ne sont pas dupes de leurs propres mensonges et ils savent très bien qu'ils pourraient payer — mais surtout auprès de la masse des travailleurs pour que les revendications déposées leur apparaissent mieux réalisables immédiatement et pour que l'action unie y trouve une raison supplémentaire de se développer.

1 A PARTIR DES BÉNÉFICES DÉCLARÉS

A l'entreprise « Krema », à Montreuil, l'action était engagée pour les 20 francs de l'heure réclamés depuis des mois.

Après une heure de débrayage unanime de tout le personnel, les délégués retournent à la direction et celle-ci se répand en lamentations sur la situation difficile de l'entreprise, etc.

Que répondent les délégués ? Dans le petit journal d'entreprise « La Bonbonnière » édité chaque mois par la section syndicale on lit ceci :

« La direction peut payer : en voici la preuve.
« Elle a réalisé 176 millions de bénéfices l'an dernier. Si

l'on se base sur notre effectif de 400 ouvriers et employés cela représente un bénéfice de 440.000 francs par salarié. En accordant les 20 francs que nous réclamons sur les 2.000 heures de travail annuel pour chaque salarié cela représenterait 40.000 francs par ouvrier, soit 16 millions pour l'ensemble. Le problème est donc simple : rognez 16 millions sur les 176 millions, il en restera encore 160, soit 400.000 francs de bénéfice par travailleur à empocher par la Société... »

Ce petit calcul très simple peut être fait dans chaque entreprise : il suffit de connaître le montant des bénéfices déclarés. Et rappelons que dans chaque entreprise de plus de 50 salariés, le Comité d'Entreprise doit obligatoirement en être informé.

...NOUS LE PROUVONS

2 A PARTIR DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Voici un calcul révélateur, fait par la Fédération des Employés, dans un tract adressé au personnel des Magasins à Prix Uniques :

« L'organisation des Prix Uniques est faite de telle sorte que le nombre d'employés est fonction du chiffre d'affaires. On compte un employé pour un chiffre de vente mensuel de 800.000 à 1 million d'anciens francs, suivant les magasins. Ces sommes sont largement dépassées en décembre.

« Le taux de marque moyen étant de 22 % sur la vente, c'est un bénéfice brut mensuel variant de 180.000 à 220.000 francs par membre du personnel qu'enregistrent les directions !

« Or une employée gagne entre 28.000 et 40.000 francs par mois ! »

3 A PARTIR DES AUGMENTATIONS DE CAPITAL

La direction Olida refuse toute augmentation de salaires parce que dit-elle les prix sont trop serrés, la maison ne réalise pas de bénéfices. Les délégués prétendent le contraire et ils le prouvent.

On peut lire dans le journal d'entreprise « Le Cochonnet », édité par la section syndicale :

« En feuilletant la revue financière « Fortune Française » qui fait l'éloge de la Sté Olida, nous nous sommes aperçus de la vérité de nos arguments quant à la situation florissante de la Sté. Car supposons un actionnaire qui aurait acheté 1 million de francs d'actions Olida en 1955, il

se retrouve en 1960 avec un capital, plus que doublé, de 2.082.000 francs uniquement par revalorisation et distribution d'actions gratuites !

« Nos salaires ont-ils été doublés durant cette même période ? »

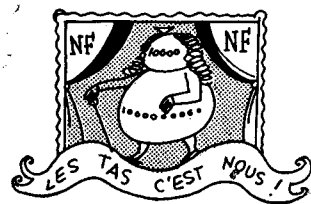
CONCLUSIONS

Ainsi que la presse syndicale l'a démontré les derniers mois (« V.O. », « Peuple », journaux fédéraux) (1), les profits patronaux se sont accrus durant les dernières années dans des proportions considérables.

Une étude faite sur 305 sociétés appartenant à toutes les branches d'activité industrielle et commerciale a prouvé qu'en 10 ans les bénéfices détectés ont augmenté de 221 %, que pendant le même temps les prix s'élevaient de 78 % mais les salaires n'ont pas suivi, loin s'en faut.

Ces chiffres publiés par la C.G.T. ont été accueillis du côté patronal par un silence total. En se taisant ainsi, ils ont fait la preuve que nous étions dans la bonne voie et que nous devions, avec toujours plus de force et de précision dénoncer l'ampleur des profits et prouver ainsi « Qu'ils peuvent payer ».

(1) Voir « La V.O. » n° 855 du 18 janvier 1961 et « Le Peuple » n° 620 du 15 février 1961 qui explique également comment lire un bilan et y découvrir non seulement les bénéfices déclarés mais aussi tous les autres, les bénéfices « camouflés » qui d'après la même étude sont passés de 39 % à 60 % de 1949 en 1960.



Pas de Syndicats "MAISON" dans les Entreprises

L E 27 mai 1960, le Bureau Confédéral attirait la vigilance des Fédérations et des Unions Départementales sur les propositions de loi déposées sur le bureau de l'Assemblée Nationale par un député U.N.R. et de plus, gros pétrolier, M. Van der Meersch, visant à modifier d'une façon scandaleuse la loi du 16 avril 1946 sur les délégués du personnel et l'ordonnance du 22 février 1945 sur les Comités d'Entreprise.

En février dernier, se sont tenues à Ajaccio, les « Journées Sociales » de l'U.N.R. et M. Van der Meersch a mis en avant ses projets destinés à relancer, sous un autre aspect, l'association Capital-Travail.

Ces projets permettraient, en ce qui concerne l'élection des délégués, l'élaboration de listes « maison » et des candidatures individuelles ainsi qu'un système de vote par catégories professionnelles destinées à favoriser de telles opérations. De plus, la protection des délégués élus serait limitée, de telle sorte que pourraient être licenciés les délégués dont l'attitude serait fidèle au mandat reçu des travailleurs.

Ce qui est menacé à travers ces projets, ce sont les syndicats de la C.G.T., organisations réellement indépendantes et influentes qui mènent un combat incessant et efficace pour les revendications, contre le patronat et contre la politique de pouvoir personnel.

L E renforcement actuel de nos organisations en adhérents et en autorité parmi toutes les catégories de travailleurs, le rôle joué par la classe ouvrière dans le pays, ne permettent pas à la réaction d'attaquer de front la C.G.T. D'où ses efforts pour créer des « Syndicats-Maisons » pour tenter de consolider le pouvoir personnel et orienter la classe ouvrière vers la collaboration de classe.

Il apparaît qu'un effort particulier soit fait depuis quelque temps par les directions patronales pour favoriser la mise en place de syndicats U.N.R. et dans plusieurs endroits elles donnent de larges facilités pour la diffusion de journaux soi-disant « syndicaux et indépendants » tels que « L'Espoir », « Le Feu-Vert », etc.

La distribution est même organisée par la direction comme par exemple dans des ateliers et dépôts de la S.N.C.F. en Seine-et-Oise, dans des chantiers du Bâtiment.

D'autres formes sont employées. Citons par exemple la poudrerie d'Angoulême où la direction impose à la Commission d'avancement le représentant d'un syndicat « indépendant » dirigé par des U.N.R., l'établissement de Vernon (D.E.F.A.) où un syndicat « autonome » est autorisé à siéger au bureau de vote sans que soit prouvée sa représentativité, l'établissement de Salbris où des militants U.N.R. tentent de constituer un syndicat adhérent à F.O., etc.

Il convient donc que nos délégués du personnel avec l'ensemble des militants et l'appui des syndiqués dénoncent de tels procédés, démasquent les hommes de l'U.N.R. et les neutralisent. Les syndicats fascistes ne doivent pas s'implanter dans les usines. Par notre activité redoublée en faveur des intérêts des travailleurs, par un recrutement permanent pour renforcer la C.G.T. nous mettrons ainsi en échec les visées patronales et gouvernementales de collaboration de classe et d'enrégimentement de la classe ouvrière.

Défendre l'Enseignement Public et Laïque...

Le Bureau Confédéral de la C.G.T. a approuvé l'initiative prise par le Syndicat National des Enseignements Techniques et Professionnels (C.G.T.) pour « une grande campagne d'action pour l'obtention de crédits nécessaires à la construction d'écoles et de Bourses d'étude pour l'apprentissage » et il a appelé l'ensemble des organisations et militants de la C.G.T. à faire preuve d'initiatives pour soutenir cette campagne en direction des Pouvoirs Publics et du patronat.

La formation professionnelle est dans une situation dramatique. Du fait de l'insuffisance des écoles professionnelles, du manque de crédits accordés à l'enseignement technique, des milliers de jeunes sortis de l'Enseignement primaire ne peuvent accéder au métier de leur choix.

Si la gravité de la situation dans l'enseignement technique réclame une attention et une action particulières, il n'en reste pas moins que c'est toute l'Université qui traverse une crise aiguë. L'appel lancé par la F.E.N. (C.G.T.) pour une campagne nationale de l'Université doit avoir un profond retentissement. Il s'adresse à toutes les organisations syndicales, associations de parents, partis politiques laïques, groupements attachés à la défense de la jeunesse et à l'avenir de la nation, pour que les efforts se rejoignent et se manifestent concrètement pour exiger sur le plan national dans les départements et les localités :

— la construction rapide des écoles nécessaires pour tous les ordres d'enseignement ;

- l'équipement convenable de ces écoles ;
- la création des dizaines de milliers de postes de maîtres de tous les degrés rémunérés comme doivent l'être les éducateurs de la jeunesse française ;
- la démocratisation véritable de l'enseignement, notamment par l'augmentation considérable des Bourses et allocations d'études ;
- une réforme démocratique de l'enseignement dans les grandes lignes du projet Langevin-Vallon, garantissant l'indépendance de l'Université à l'égard du patronat ;
- l'abrogation des lois antilaïques.



Chacun comprend que l'acharnement du pouvoir à méconnaître les besoins urgents de l'Université risque de provoquer d'immenses dégâts. Le pouvoir gaulliste, à son habitude, fait bon marché d'intérêts nationaux essentiels au moment où il met tout en œuvre pour favoriser l'enseignement confessionnel.

Il faut donc forcer la résistance gouvernementale avant que l'enseignement ne soit entièrement désorganisé. Il faut que tous ceux qui attachés à l'école, à la jeunesse, à l'avenir du pays, conjuguent leurs efforts et répondent à l'appel de la Fédération de l'Education Nationale C.G.T.

...et agir pour une véritable formation professionnelle

Communiqués de la C.G.T. du 7 Avril

1. Assez de manœuvres, discussion immédiate avec le G. P. R. A.

Le Bureau Confédéral souligne la profonde déception éprouvée par l'ensemble des travailleurs en raison de l'ajournement des pourparlers qui devaient s'ouvrir aujourd'hui à Evian. Il considère que la responsabilité de ce nouveau recul de la négociation incombe au Gouvernement français, la déclaration du Ministre Joxe, à Oran — dont il est impensable qu'elle fut faite sans l'assentiment du Gouvernement — ayant remis en cause l'accord précédemment réalisé tel qu'il était apparu dans les communiqués publiés simultanément par le Gouvernement français et le G.P.R.A.

En contestant à celui-ci sa qualité d'interlocuteur pleinement représentatif dans une négociation dont dépendent le cessez-le-feu et les conditions d'application de l'autodétermination, le Gouvernement nie l'évidence et tourne délibérément le dos aux exigences de la Paix.

Dans le même temps, les groupes ultras développent une série d'attentats au plastic visant à l'intimidation de l'opinion publique, à la relance du chantage à la guerre civile, à la continuation de la guerre en Algérie.

Le Bureau Confédéral, se faisant à ce sujet l'interprète des travailleurs, condamne avec indignation les agissements d'une poignée de criminels qui prennent d'autant plus d'audace qu'ils bénéficient d'une totale impunité contrastant étrangement avec la répression exercée par ailleurs, et notamment avec les exactions policières à l'encontre des Algériens résidant en France et de la population de certaines localités ou quartiers de Paris.

Le Bureau Confédéral élève la plus vive protestation contre l'attitude des Pouvoirs Publics, en particulier du Préfet de la Haute-Savoie qui, en rassemblant dans une même interdiction l'activité nocive des pires ennemis de la négociation et les manifestations en faveur de la paix négociée, vise en réalité les partisans de la Paix.

Pour imposer l'ouverture effective des pourparlers officielle-

ment annoncés par les communiqués du 30 mars, pour que les criminels ultras et ceux qui les dirigent soient mis hors d'état de nuire, l'intervention active, la pression accrue des travailleurs et de tous les partisans de la paix s'avèrent plus que jamais nécessaires.

Le Bureau Confédéral salue la riposte exemplaire des travailleurs et de la population des Savoies et l'ampleur des manifestations qui se sont déroulées en protestation contre l'assassinat du maire d'Evian.

Il appelle toutes les organisations de la C.G.T. à s'inspirer de cet exemple pour que soit organisée immédiatement, dans la plus large unité, la riposte indispensable qu'appellent tout acte criminel, tout attentat perpétrés par les adversaires de la Paix.

En même temps, le Bureau Confédéral insiste auprès des Organisations confédérées pour qu'elles développent leurs efforts en vue d'intensifier l'action unie, sous les formes les plus diverses, y compris les débrayages et manifestations, à l'image de ce qui a été réalisé dans la Loire, afin de protester contre les manœuvres gouvernementales et d'imposer la négociation profondément voulue par les travailleurs et par l'opinion publique la plus large.

A cet effet, le Bureau Confédéral recommande de multiplier les initiatives et contacts en vue du développement à tous les échelons du Front Syndical Commun.

2. Au sujet du 8 Mai 1961

Le Bureau Confédéral renouvelle ses protestations antérieures contre la décision gouvernementale prise par décret du 11 avril 1959 de reporter le jour de la célébration annuelle de la victoire des Alliés sur le nazisme en 1945 au 2^e dimanche de mai.

En demandant le retour à la loi du 20 mars 1953, il appelle les organisations et les militants de la C.G.T. à mettre tout en œuvre pour que le 8 mai soit à nouveau un jour férié, chômé et payé et, au moment où les troupes allemandes stationnent à nouveau sur notre sol, à faire du 8 mai une journée de protestation contre le réarmement allemand, pour le désarmement et pour la paix dans le monde.

3. Travailleurs Italiens

Le Bureau Confédéral élève une vive protestation contre la suppression des prestations familiales à 33.000 travailleurs italiens dont les familles sont restées dans le pays de résidence.

Le gouvernement s'appuie sur les clauses d'application du Marché Commun pour justifier cette inique mesure.

En conséquence, le Bureau Confédéral demande au gouvernement de conclure dans le plus bref délai, une convention bilatérale de réciprocité avec l'Italie qui assurerait aux familles des travailleurs italiens restées dans leur pays de résidence le maintien du droit aux prestations familiales sans limitation de durée.

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Les candidats aux élections de délégués du personnel sont protégés (même s'ils ne sont pas élus) pendant trois mois à compter de la publication des candidatures. Qu'entend-on par « dès la publication » ?

R. — Ni l'ordonnance du 22-2-1945 sur les Comités d'Entreprise, ni la loi jumelle du 16-4-1946 sur les délégués du personnel ne parlent de publication des candidatures. Ces textes prévoyaient simplement la publication de la liste électorale, c'est-à-dire de la liste des électeurs (loi du 7-12-1951 modifiant l'article 9 de la loi du 16-4-1946 et l'art. 10 de l'ordonnance du 22-2-1945).

La loi du 9 janvier 1954, en modifiant l'article 13 de l'ordonnance de 1945, a prévu « l'établissement des listes de candidats » sur invitation du chef d'entreprise, en matière d'élection des Comités d'Entreprise et l'ordonnance du 7-1-1959 précise « dès la publication des candidatures » aussi bien pour les élections de délégués du personnel que des membres des Comités d'Entreprise.

Or il y a « établissement » dès qu'une liste est dressée par un syndicat, tandis que le mot « publication » suppose que la liste des candidats est portée à la connaissance des électeurs, par affichage ou autrement.

L'ordonnance de 1959 se réfère donc à une formalité qui n'est pas définie par la loi mais qui résulte parfois des usages : souvent, après dépôt de la liste des candidats, cette liste est affichée par le patron.

En fait, l'intention du législateur a été, sans aucun doute, de faire commencer la période légale de protection dès le jour où l'employeur a eu connaissance de la liste des candidats.

Mais comme le mot « publication » a désormais force législative, les organisations syndicales, pour agir prudemment, auront intérêt à rendre publique la liste des candidats au même moment où ils la communiqueront à l'employeur. Dans ce but, ils l'enverront simultanément à l'Inspection du Travail et ils s'efforceront de la faire afficher au même moment dans l'entreprise, ou distribuer parmi le personnel.

Cette précaution est d'autant plus importante que les jugements rendus jusqu'à présent interprètent la loi d'une manière si restrictive qu'ils en arrivent à priver la protection des candidats de toute efficacité. Ainsi, le Tribunal d'Instance de Marseille (saisi d'une demande d'inscription sur la liste des électeurs de candidats licenciés) a jugé, le 13-10-1959, qu'une simple lettre à la direction ne constitue pas la publication au sens de la loi, cette publication étant « l'affichage sur le panneau réservé à cet effet ». Cette interprétation est fantaisiste puisqu'aucun texte ne réserve de panneau à l'affichage des candidatures ! Elle a le mérite, cependant, de nous mettre en garde contre certaines manœuvres.

De son côté, la Cour d'Appel de Paris, statuant en matière correctionnelle, a jugé le 17-11-1960 que la publication des candidatures ne peut intervenir qu'après accord ou décision de l'Inspection du Travail sur la répartition des sièges et qu'une lettre

antérieure à cet accord ne constitue qu'une présentation provisoire de candidats.

Cette interprétation est également abusive. Pour échapper à ses conséquences il faudra, en cas de danger de licenciement, demander à la direction la signature d'un protocole — et à défaut l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail — fixant la date des élections, la répartition du personnel dans les collèges et le nombre de sièges à pourvoir.

Ce ne sera qu'après que le Syndicat fera connaître la liste des candidats.

Q. — Un délégué a été élu dans le 1^{er} collège. En cours de mandat il est muté, avec son consentement, dans une profession relevant du 2^e collège. Perd-il de ce fait son mandat de délégué ?

R. — Le Ministère du Travail considère que le mandat du délégué du personnel ou du membre du Comité d'Entreprise prend fin lorsque, par suite d'un avancement, l'élu est muté dans une profession relevant du 2^e collège.

Cette interprétation dépasse les termes de la loi car celle-ci n'a prévu la fin des fonctions qu'en cas de décès, démission, résiliation du contrat de travail, ou condamnation faisant perdre le droit de vote.

Or un avancement accepté n'est pas, sauf exception, la rupture du contrat de travail avec conclusion d'un nouveau contrat. L'avancement fait partie des conséquences normales du contrat de travail. Il est même souvent prévu à l'embauche ou dans la convention collective.

Aucun jugement à notre connaissance n'a encore tranché la question. Il est donc prudent de conclure un accord avec l'employeur pour le cas de mutation. Il est en particulier recommandé de faire figurer une clause précisant cette question dans le protocole d'accord qui précède les élections.

Q. — Ou peut-on se procurer une documentation détaillée sur les élections des délégués ?

R. — Les numéros suivants de « Servir », revue pratique de droit social de la C.G.T., ont traité de la question :

1. — **Dans quels établissements faut-il procéder aux élections ?** : « Servir » n° 189 (janvier 1961) ;
2. — **Les formalités préalables aux élections** : « Servir » n° 154 (février 1958) ;
3. — **Les modalités pratiques du vote** : « Servir » n° 191 (mars 1961) ;
4. — **Les règles du scrutin** : « Servir » n° 184 (août 1960) ;
5. — **Les contestations électorales** : « Servir » n° 186 (octobre 1960) ;

Au total, 38 pages d'explications détaillées.

Prix de chaque numéro : 1 NF, en timbres poste ou par mandat à « La Vie Ouvrière », 18, rue des Fêtes, Paris-19^e. C.C.P. Paris 4780-27.