

C.G.T.

F.S.M.

# Le délégué du personnel

MENSUEL  
2<sup>e</sup> ANNEE



N° 22 - 26 DÉCEMBRE 1950

CONFEDERATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

213, Rue Lafayette, 213 - PARIS (10<sup>e</sup>)

## BONNE ANNÉE, CAMARADES !

Vous pensez bien, camarades délégués, qu'en vous souhaitant une bonne année je n'ai pas l'intention de donner à ce souhait le sens qu'on lui donne communément lorsqu'il n'est qu'une formule rituelle.

La paix, la sécurité, le bonheur ne sont pas des biens que l'on attend béatement de nos jours.

Il faut les disputer à une minorité de malfaiteurs qui, pour la survie de leurs privilèges capitalistes, sèment la misère, affament des millions d'êtres humains, détruisent des villes et des pays entiers, massacrent férocement des hommes, des femmes, des enfants et des vieillards par centaines de milliers.

Le droit de vivre dignement, en paix et en homme libre, il faut le gagner sur des bandes d'excités qui ne songent plus qu'à une chose : précipiter le monde dans une nouvelle guerre mondiale parce que leur système social, le système capitaliste, le système de l'exploitation éhontée de l'immense majorité par une minorité d'exploiteurs, étale au grand jour sa faillite.

Il faut se battre pour l'augmentation des salaires, tandis qu'un gouvernement soumis aux volontés des Truman et consorts augmente jusqu'à l'absurde les budgets de la guerre et qu'une poignée de grands capitalistes doublent leurs bénéfices chaque année.

Il faut défendre nos libertés contre les ennemis de la liberté qui ne peuvent poursuivre leur politique réactionnaire et anti-nationale qu'en violant les lois et la Constitution.

Nous devons défendre nos organisations ouvrières, notre C.G.T., les droits de nos délégués, les vôtres, contre les attaques du gouvernement et du patronat.

Comme vous le voyez, en vous souhaitant une bonne année, je ne puis vous promettre une vie calme et paisible pour 1951.

Et cependant, je vous la souhaite, camarades, avec la conviction que nous pouvons faire qu'elle le soit.

\*\*

Une bonne année pour 1951, c'est remporter des succès décisifs sur les fauteurs de guerre et les rendre impuissants à réaliser leurs desseins sanglants.

PAR  
**BENOIT FRACHON**  
Secrétaire général de la C.G.T.

Les partisans de la Paix, dans le monde et en France, ont déjà marqué des points.

Le camp de la Paix s'est renforcé au cours de l'année qui vient de s'écouler.

Les boute-feux n'ont pas à se réjouir outre mesure de leur agression contre le peuple coréen. Le prestige des écraseurs de villes ouvertes et des bravaches de Washington y a laissé quelques plumes.

Devant le crime qui se prépare, les peuples de tous les pays font la chaîne. Des hommes et des femmes de toutes conditions sociales, de toutes opinions et de toutes croyances s'unissent dans la ronde de la Paix.

Chacun de vous, dans son entreprise, dans son atelier, doit être un artisan ardent de cette lutte pour la défense de la Paix.

N'oubliez jamais que les gouvernants, fauteurs de guerre, ne peuvent pas faire la guerre sans et contre les peuples.

Alors ! qu'avez-vous fait pour que tous vos compagnons, **tous sans exception**, prennent une part active à l'action soutenue contre les fauteurs de guerre ?

Etablissez votre bilan de fin d'année. Voyez l'actif et le passif. Prenez la décision de faire toujours plus et mieux.

**1951 SERA UNE BONNE ANNEE** si nous nous dressons comme une barrière infranchissable devant les cannibales qui poussent à la guerre. Si nous avons imposé la Paix au Viet-Nam, le retrait du corps expéditionnaire et empêché le réarmement de l'Allemagne revancharde.

\*\*

Dans votre entreprise, votre atelier, vos compagnons sont mécontents de leurs salaires, de leurs conditions d'existence. Ils voient bien que les nouveaux milliards pour la guerre vont leur retomber sur les épaules.

Une lutte vigoureuse est engagée pour l'augmentation des salaires. Elle se mène dans tout le pays, dans des milliers d'entreprises avec des succès plus ou moins importants.

Plusieurs millions de salariés ont déjà obtenu des augmentations.

Elles sont sans aucun doute insuffisantes. D'autre part, patronat et gouvernement sont ligués pour empêcher que nous fassions triompher l'échelle mobile, précisément parce que leur politique de guerre nous entraîne à de nouvelles et catastrophiques augmentations des prix.

Ces augmentations constituent néanmoins de premiers succès. Les travailleurs qui ont lutté, unis, pour les imposer sont, après cela, plus confiants dans leur force.

Alors, camarades, qu'a fait chacun de vous pour l'union, l'organisation de tous ses compagnons, sans en excepter un seul, en vue de nouveaux succès ?

Vous êtes les délégués élus, les hommes de confiance, les militants syndicaux. Comme tels vous avez la première responsabilité dans vos ateliers.

Là aussi, faites votre bilan. Même si vous avez bien travaillé, vous verrez que vous pouvez encore faire mieux.

**1951 SERA UNE BONNE ANNEE** si nous portons des coups décisifs à la politique des salaires de famine qui est liée à la politique de guerre, si nous imposons de bonnes conventions collectives, avec l'échelle mobile et la suppression des abattements de zone.

\*\*

Pour essayer d'imposer leur politique de misère et de sang, les gansters de la politique de guerre mentent, calomnient, menacent, et frappent quand ils le peuvent.

Ils voudraient bien que la classe ouvrière soit réduite à l'impuissance. Comme leurs affaires seraient plus faciles, s'il n'y avait ce sacré mouvement pour la défense de la Paix, et cette action pour

l'augmentation des salaires qui s'insinue, se répand et s'enfle dans tout le pays.

Comment se débarrasser de tout cela ? C'est cette bougresse de C.G.T. qui est gênante. On la trouve partout. Même là où, pour des raisons diverses, et notamment à cause de la répression patronale, il n'y a qu'une organisation faible, c'est sous le signe de la C.G.T. que l'action s'organise.

Ni l'assassinat d'une douzaine d'ouvriers au cours des grèves, ni les milliers d'arrestations et de condamnations, ni les renvois arbitraires par dizaines de milliers n'y ont rien pu.

C'est alors que les agents américains en France, les soi-disant dirigeants ouvriers, traîtres à la classe ouvrière, ont imaginé un complot contre la C.G.T.

Avec l'appui de dirigeants scissionnistes, des dollars américains et du gouvernement, ils ont mis sur pied une série de provocations, avec comme objectif, disaient-ils, d'emprisonner les dirigeants actuels de la C.G.T. et de remettre Jouhaux et son équipe à leur place.

Mais leur provocation était tellement ignoble que certains de ceux qu'on voulait y entraîner se sont révoltés. Nous avons démasqué le complot.

Ils cherchent cependant autre chose. Les patrons américains l'exigent.

Contre cela, il y a une riposte absolument efficace :

L'unité de la classe ouvrière ; le renforcement de nos organisations de la C.G.T.

Vous, délégués, qui vous empêche d'obtenir que la presque totalité de vos compagnons d'ateliers soient syndiqués ? Qui est mieux placé que vous pour faire cela ?

Faites votre examen de conscience, camarades ! Combien avez-vous de syndiqués ? Avez-vous fait tout ce qu'il fallait pour qu'il y en ait davantage ? Etes-vous bien convaincus vous-mêmes qu'avoir une puissante organisation de la C.G.T. dans votre entreprise est capital pour la réalisation de vos tâches ?

Vous rendez-vous bien compte que renforcer notre organisation c'est ruiner l'espérance des ennemis de la classe ouvrière de jouer les Hitler ou les Musso-  
lini ?

**1951 SERA UNE BONNE ANNEE** si chacun de vous devient un bon, un meilleur organisateur du syndicat. Si, au cours de cette année, contrairement au désir des agents américains en France, l'autorité incontestée de la C.G.T. s'accompagne d'un nombre plus grand de syndiqués, d'une amélioration du fonctionnement de nos sections syndicales d'entreprises.

\*\*

Alors, camarades, mes souhaits pris dans ce sens, croyez-vous que j'aie raison de vous souhaiter pour 1951 une bonne année ?

Moi, j'en suis sûr. Parce que j'ai confiance en la classe ouvrière. Et comment pourrais-je ne pas avoir confiance en vous qui êtes ses élus ?

# QUE DOIT CONTENIR LA FICHE DE PAIE ET POURQUOI ?

Sur les feuilles de paie doivent figurer :

- Le nom et l'adresse de l'employeur,
- Les nom et prénoms du salarié,
- La classification et le coefficient,
- Le taux horaire ou mensuel,
- La somme brute du salaire,
- Le montant des retenues pour la Sécurité sociale,
- Le nombre d'heures effectuées ainsi que le nombre de jours travaillés,
- La période de paie.

Ainsi que certaines primes soumises aux majorations pour heures supplémentaires ; ce sont les 17 francs de vie chère, les primes à la production, en résumé toutes les primes ayant un caractère de complément de salaire, à l'exclusion de celles ayant un caractère de remboursement de frais.

Pour les mensuels, leur paie étant calculée sur 173 heures, ce qui revient à 40 heures par semaine, le calcul des heures supplémentaires se fait de la même façon que pour les horaires.

Nous devons exiger des fiches de paie conformes au salaire perçu, et cela malgré la tactique patronale qui propose aux travailleurs d'y faire figurer un salaire ou un nombre d'heures inférieurs à la réalité, en faisant valoir que de cette façon les salariés paient moins de cotisations à la Sécurité sociale et moins d'impôts sur le revenu, alors que ce sont les seuls patrons les bénéficiaires.

Aussi les délégués doivent-ils mettre en garde les travailleurs contre cette manœuvre en leur en expliquant tous les désavantages.

Prenons l'exemple d'un travailleur marié, père d'un enfant qui a un salaire de 120 francs de l'heure mais accepte que sa feuille de paie soit établie sur 100 francs et touche le reste de la main à la main.

Pour une semaine de 40 heures, il aura donc une feuille de paie de :

$100 \text{ frs} \times 40 = 4.000 \text{ frs}$ , soit 208.000 frs par an.

Sa cotisation à la Sécurité Sociale sera de :

$4.000 \times 6 \% = 240 \text{ frs}$  par semaine, soit 12.480 frs par an.

IMPOT SUR LE REVENU : NEANT.

Si le travailleur avait une feuille de paie, basée sur le salaire réel, elle serait de :

$120 \text{ frs} \times 40 = 4.800 \text{ frs}$ , soit 249.600 frs par an.

Sa cotisation à la Sécurité sociale serait de :

$4.800 \times 6 \% = 288 \text{ frs}$  par semaine, soit 14.976 frs par an.

IMPOT SUR LE REVENU : NEANT.

Le travailleur aura donc réalisé une économie annuelle de 14.976 frs — 12.480 frs Sécurité sociale) = 2.496 frs pour une somme de 41.600 frs (249.600 — 208.000) que le patron lui aura versée sans la faire apparaître sur la feuille de paie.

Par contre, l'employeur qui verse environ 37 % pour les charges sociales (accidents du travail, impôt cédulaire sur la totalité du salaire) aura réalisé un bénéfice de  $41.600 \times 37 \% = 15.392 \text{ frs}$ , ce qui démontre bien que les patrons n'agissent pas en faveur des travailleurs, mais dans leur propre intérêt.

Voyons maintenant les désavantages pour les salariés, en plus des difficultés qu'ils ont pour faire appliquer le pourcentage sur les heures supplémentaires, si le travailleur est malade ou accidenté du travail, ce qui se produit fréquemment avec les cadences de surproduction imposées par le patronat.

D'après sa fiche de paie, telle qu'elle est établie, il percevra une indemnité journalière de  $4.000 : 2 \times 7 = 285 \text{ fr}$ . au lieu de  $4.800 : 2 \times 7 = 342 \text{ francs}$ , soit une différence de 57 francs par jour.

De plus, il est une question qui ne retient pas l'attention des travailleurs actuellement : la retraite-vieillesse, qui est prévue par la Sécurité Sociale. A partir de 1955, date à laquelle les assurés auront réalisé les conditions fixées par la loi, cette retraite ne sera plus fixée par le gouvernement ; elle sera calculée sur 40 % du salaire moyen des dix dernières années de salariat.

En prenant l'exemple ci-dessus et en admettant que le retraité ait eu le même salaire pendant le temps exigé par la loi, d'après sa fiche de paie, il touchera : 83.200 francs par an au lieu de 99.840 francs, soit 16.640 francs de moins par an pour sa retraite.

Avec ces exemples, il sera facile aux délégués de démontrer aux travailleurs que, seul, le patronat est bénéficiaire de cette manœuvre, et les travailleurs seront d'accord pour la faire cesser.

## La cotisation syndicale

« Le 27<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. rappelle instamment le principe de la cotisation syndicale égale à une heure de salaire par mois pour chaque adhérent... »

« Pour la bonne marche et le développement de nos organisations, il est souhaitable que cette cotisation syndicale minimum soit appliquée dans l'ensemble des organisations. »

Il nous apparaît important de rappeler cette résolution prise au dernier congrès de la C.G.T. car si de nombreux syndicats en ont tenu compte, d'autres n'ont pas osé poser ce problème devant les travailleurs.

« Si la cotisation augmente, nous perdrons des adhérents », disent certains camarades et c'est ainsi que nous voyons des syndicats avec des cotisations de 40 francs. Une fois enlevée la part fédérale, la part de l'U.D., la part de l'U.L., parfois même la part de la section syndicale, il ne reste plus grand' chose pour la trésorerie du syndicat.

La conséquence ? Il n'est pas représenté dans les congrès fédéraux, dans les assemblées et congrès départementaux. ne peut aller en délégation auprès des Pouvoirs publics. La propagande n'est pas assurée : pas de journaux d'entreprises pour informer les travailleurs, pas de tracts pour les alerter des manœuvres ou des dangers qui les menacent.

En un mot, le syndicat manque de vie et ne répond pas à ce que les travailleurs attendent de lui : il piétine.

Par contre, partout où le problème de la cotisation a été

soulevé et les explications fournies aux adhérents, ceux-ci ont très bien compris la nécessité d'avoir une bonne trésorerie pour diriger la lutte. Ils ont donné à leur syndicat les moyens de la mener avec plus d'efficacité : des revendications ont été arrachées, des adhésions enregistrées : le syndicat se renforce.

Parfois aussi, nous entendons ces réflexions :

« Les autres syndicats font payer moins cher leurs cotisations. » Chacun a présentes à la mémoire les déclarations du trésorier confédéral de F. O., Neumeyer :

« Sans l'aide des syndicats américains, nous ne pourrions vivre. »

La C.G.T., elle, ne dispose que de l'argent des travailleurs de notre pays. Ceux-ci lui font confiance, ils sont d'accord avec son programme. Les dernières élections à la Sécurité sociale, celles des délégués du personnel et des délégués aux Comités d'entreprise en témoignent. Alors pourquoi se syndiqueraient-ils ailleurs ?

Il dépend de tous nos militants, et plus particulièrement des délégués du personnel, d'apporter les éclaircissements indispensables sur le lieu de l'entreprise et les travailleurs leur donneront alors les moyens de mener la lutte.

En revanche, les syndicats se feront un devoir dans tous les cas de les tenir régulièrement au courant de l'utilisation de leur argent, par la communication des procès-verbaux de la commission de contrôle financier.

Alors, camarades, n'hésitons pas à poser le problème de la cotisation.

# AVEZ-VOUS PENSE AU CORRESPONDANT D'ENTREPRISE ?

Dans les derniers numéros de la *Vie Ouvrière* et du *Peuple*, notre camarade Dufriche, membre de la Commission de Rédaction du Bulletin, a traité le problème du correspondant d'entreprise.

Quel est donc ce « militant » dont on a très peu parlé jusqu'à ce jour ? Voilà sans doute pour beaucoup de délégués une question nouvelle mais d'importance.

L'application de la Sécurité sociale, au 1<sup>er</sup> juillet 1946 pour le secteur privé et au 1<sup>er</sup> janvier 1947 pour le secteur public, a entraîné la mise en place de correspondants d'entreprise.

Les correspondants sont désignés par le Comité d'Entreprise ou à défaut par accord entre le personnel et le chef d'entreprise. Ils doivent obtenir l'agrément de la Caisse primaire de Sécurité sociale.

En liaison constante avec les travailleurs, ils sont chargés de constituer, en cas de maladie des assurés sociaux ou de leur famille, les dossiers (feuilles de maladie, certificats, etc...) des travailleurs et de les transmettre, soit à la Caisse primaire, soit à la Section dont relèvent les assurés. Ils sont également chargés du paiement des prestations.

Les dossiers transmis à la Caisse primaire par les correspondants doivent être (sous réserve des contrôles médicaux) certains d'être réglés pour que les assurés n'aient pas à attendre le paiement des prestations sous prétexte de dossier incomplet.

Un bon correspondant a le souci de faire activer la procédure pour un remboursement plus rapide ; il doit, d'autre part, être à même de vérifier le décompte des assurés et transmettre, s'il y a lieu, les réclamations justifiées.

Voilà donc pour les travailleurs un « militant » qui prend en mains leur affaire « maladie » et qui, soigneusement, humainement et rapidement leur rend des services appréciables.

Les camarades se souviennent des tracasseries administratives en cas de maladie : les dossiers presque toujours incomplets, les démarches aux Caisses, les longues attentes aux guichets de la Sécurité sociale, les pertes de temps et de salaire, les erreurs toujours possibles et le paiement à retardement mettant l'assuré en difficulté.

Tout cela est l'affaire du correspondant.

Cependant, il faut signaler que, d'une manière générale, il y a eu sous-estimation de la part des syndicats du rôle important des correspondants d'entreprise. Nous n'avons pas tout fait pour que ces derniers soient vraiment au service exclusif des assurés.

Dans les cas où les syndicats se sont préoccupés de cette question, les correspondants sont devenus des auxiliaires précieux à notre mouvement syndical et les assurés y trouvent leur compte puisque pour eux le correspondant est un « militant », un camarade.

Certes, ces cas sont trop rares encore ; beaucoup de correspondants ont été mis en place sur simple désignation du

patron, sans décision du comité d'entreprise, sans accord avec le personnel. Ils sont de ce fait les agents du patron et accomplissent leur tâche trop souvent « en simples agents de transmission ».

Lorsque l'on examine tout l'intérêt que représente pour les assurés et pour notre mouvement syndical tout entier notre participation à la désignation des correspondants d'entreprise, on se pose la question : que faut-il faire ?

Eh bien, tout simplement se préoccuper si dans l'entreprise il y a un correspondant, par qui il a été désigné, s'il est en rapport avec le syndicat ou la section syndicale, si les assurés en sont satisfaits, et dans le cas contraire demander au patron que le correspondant soit désigné conformément à la loi.

Le but recherché par les syndicats est l'amélioration constante de la vie du travailleur. Si l'application de la Sécurité sociale est un avantage certain, nous savons bien qu'elle n'est pas ce que nous voudrions qu'elle soit. Or, qui mieux que le correspondant peut connaître les imperfections ?

Il est en contact journalier sur le lieu même du travail avec les assurés, il entend les réclamations de tous, qu'ils soient syndiqués ou non. Il reçoit les suggestions, il les recherche ; s'il est en liaison avec le syndicat, s'il est vraiment le « militant », il peut de ce fait aider efficacement le syndicat dans sa lutte pour la mise en application du programme de la C.G.T. en matière de Sécurité sociale et aussi dans sa lutte pour prévenir la maladie ou les accidents.

Malgré les améliorations sensibles apportées au fonctionnement des caisses de Sécurité sociale, les travailleurs connaissent encore des difficultés et ne sont pas toujours à même de se débattre pour la constitution et le paiement de leur dossier en cas de maladie.

Avec un correspondant qui travaille avec le syndicat, voilà pour eux une assurance sérieuse qu'ils bénéficieront de tous les avantages auxquels ils peuvent prétendre sans tracasseries inutiles.

Il n'est pas trop tard pour se préoccuper de cette question ; les délégués peuvent aider les syndicats dans cette voie.

Laisser plus longtemps les correspondants sous le seul contrôle patronal avec les seules directives patronales, c'est donner aux ouvriers l'impression que c'est le patron qui s'occupe d'eux. La Sécurité sociale, ce n'est pas l'affaire des patrons, c'est celle des assurés sociaux, celle des syndicats qui doivent choisir parmi les syndiqués le meilleur camarade susceptible de remplir cette tâche avec dévouement, ce qui aidera l'organisation syndicale pour recruter de nouveaux adhérents, lesquels auront trouvé en la personne du correspondant un guide, un véritable défenseur.

Pas d'entreprise sans correspondant, et pas de désignation de correspondant sans l'avis du comité d'entreprise et du personnel et partant de là, sans l'avis du syndicat.

## Le paiement des heures supplémentaires

*Le patronat, de plus en plus avide de profits, emploie toutes les méthodes en son pouvoir pour extorquer aux travailleurs les sommes qui leur reviennent. Et cette soif de profits les pousse même à violer la légalité qu'ils avaient été contraints d'établir.*

*Cette violation est flagrante en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires.*

*Comment les heures supplémentaires doivent-elles être réglées ?*

1. Il existe deux sortes de salaires : les salaires à l'heure ou au boni (payé à la quinzaine ou à la quatorzaine), et les salaires au mois.

2. Tout temps de travail au-delà des 40 heures par semaine pour les salariés et de 173 heures par mois pour les mensuels, est considéré comme heures supplémentaires.

Précisons que par semaine, il est entendu semaine civile, c'est-à-dire du lundi 0 heure au dimanche minuit.

Certains patrons prétendent que c'est la « semaine de carton », c'est-à-dire la semaine commençant de l'arrêt des comptes. Ceci est illégal, les circulaires ministérielles 54 SS du 10 février 1948 (OS)

et TR 51 du 23 juillet 1948 sont formelles à ce sujet

C'est ainsi que tout horaire effectué au-delà de 40 heures doit être majoré comme suit :

-- De 40 à 48 heures : 25 % au moins

— Au-delà de 48 heures : 50% au moins.

(Loi du 25 février 1946, J. O. du 26 février 1946.)

Certains patrons, pour tourner la loi, opèrent de la façon suivante :

A un ouvrier payé à la quatorzaine, qui aurait fait une semaine de 54 heures et une semaine de 40 heures, le patron paye les 94 heures effectuées à raison de 47 heures de moyenne par semaine, soit 80 heures au tarif normal et 14 heures avec majoration de 25 %. Ce calcul est faux : les 14 heures supplémentaires auraient dû être payées à raison de 8 heures à 25 % et 6 heures à 50 %.

Les délégués du personnel doivent veiller à l'application stricte de la loi et exiger le paiement des heures supplémentaires. C'est une de leurs prérogatives essentielles que, ce faisant, ils mettront en pratique et les travailleurs verront en eux leurs véritables défenseurs.

