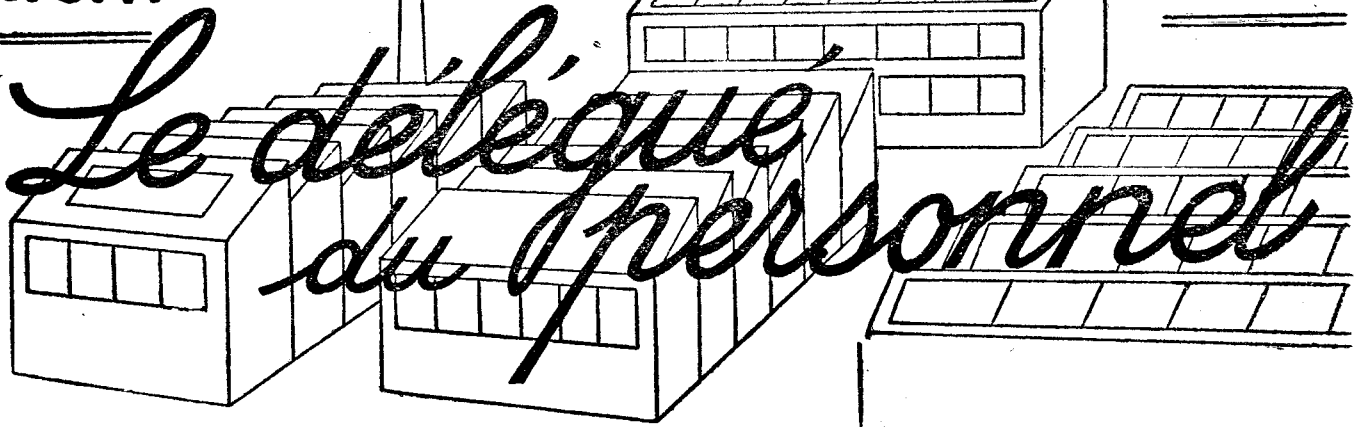


C.G.T.

F.S.M.



MENSUEL — 2^e Année

Rédaction : 213, Rue Lafayette - PARIS (10^e)

N° 29. — 25 AOUT 1951

DEFENSE de la SECURITE SOCIALE - DEFENSE de L'ENFANCE

une SEULE et MEME LUTTE

Les difficultés de la vie augmentent sans cesse et font que partout la colère des travailleurs grandit.

Le pouvoir d'achat qui s'affaiblit chaque jour pose un problème crucial dans les foyers ouvriers et plus particulièrement là où il y a des enfants.

Par manque d'argent, le gosse bien souvent a passé ses vacances à la maison, le problème de la rentrée scolaire va d'ici peu causer un souci supplémentaire, il va falloir chausser, habiller.

Si la maladie s'en est mêlée, alors il devient absolument impossible de vivre décemment.

Et ce sont toutes ces choses que les délégués du personnel, en contact permanent avec leurs camarades de travail, entendent chaque jour.

Les délégués du personnel ont été élus par les travailleurs, ils ont été investis de leur confiance pour les guider, les aider dans leur lutte quotidienne.

Ils sont les représentants de l'organisation syndicale. Or, le but recherché par les syndicats est l'amélioration constante du niveau de vie de la classe ouvrière, à l'intérieur comme à l'extérieur des entreprises.

Au lendemain de la Libération, la Sécurité Sociale française a été instituée, avec, en particulier, ses deux branches qui intéressent tout particulièrement les enfants : l'assurance-maladie, les allocations familiales.

Certes, tout n'est pas parfait, car une politique réactionnaire a fait marche arrière sur l'œuvre du grand militant Ambroise CROIZAT. Mais malgré tout la Sécurité Sociale rend des services : allocations à la naissance, allocations à la future mère, allocations familiales pour aider à élever les enfants. Dans beaucoup de départements : bourses de vacances pour aider au départ des enfants en colonies. Lorsque l'enfant est malade : remboursement des médicaments et visites médicales, prise en charge en aérium ou préven quand c'est nécessaire.

Si l'application de la Sécurité Sociale est un avantage certain, nous savons qu'elle n'est pas ce que nous voudrions qu'elle soit et que de plus, l'amélioration qu'elle apporte présentement aux assurés sociaux est menacée.

Le délégué du personnel est en contact permanent avec les travailleurs, il entend les réclamations de tous, qu'ils soient syndiqués ou non. Il reçoit les suggestions, il les recherche, il a sa part de responsabilité dans la lutte pour la mise en application du programme de la C.G.T.

Bien sûr, les maisons de repos, les sanas, les prévens sont insuffisants, il faut attendre de longs mois pour y trouver une place, si l'on a la chance d'en avoir une.

De même les écoles, les colonies de vacances, les garderies, jardins d'enfants et crèches sont insuffisants.

Les raisons du manque d'équipement sanitaire et social sont les mêmes. Tout pour la guerre.

Vous voyez, camarades délégués, qu'il y a similitude entre les deux problèmes, et qu'il est indispensable d'établir un lien étroit entre eux.

Dans ces conditions, il s'agit donc d'une seule et même bataille à entreprendre, et si nous la voulons victorieuse, nous devons y entraîner la classe ouvrière tout entière.

Tous ces soucis, les travailleurs les connaissent, c'est pourquoi il est très facile de leur expliquer les mobiles qui ont conduit la C.G.T. à participer à la préparation de la Conférence de l'Enfance qui aura lieu à Paris le 21 octobre, et à prendre l'initiative d'une Conférence Nationale de défense de la Sécurité Sociale prévue pour novembre prochain.

Le but de ces Conférences est de confronter les soucis, les besoins des travailleurs dans ce domaine et d'envisager en commun une action auprès des pouvoirs publics.

La Conférence de l'Enfance a pour objet d'exami-

Par

Germaine GUILLE
Secrétaire de la C. G. T.

ner la situation de l'enfance en France et d'établir un programme de revendications et de lutte pour son amélioration.

La Conférence de défense de la Sécurité Sociale a pour objet d'étudier l'état de la Sécurité Sociale en France et d'examiner les moyens non seulement de la défendre contre toutes les tentatives réactionnaires, mais aussi d'y apporter toutes les améliorations qui sont indispensables pour qu'elle puisse répondre aux besoins des travailleurs ; en effet, il ne suffit pas de défendre, il faut aller de l'avant et exiger en particulier que les moyens financiers soient pris pour

assurer la gratuité des soins. Pour cela, un moyen : rétablir le pouvoir d'achat de 1938 et faire payer les patrons dont les bénéfices augmentent sans cesse.

Toutes ces questions sont très simples et intéressent tous les travailleurs. C'est pourquoi les délégués du personnel se doivent d'être les animateurs dans toutes les entreprises de Comités de défense de l'Enfance et de la Sécurité Sociale au sein desquels se retrouveront, avec les militants de la C.G.T., ceux des autres organisations syndicales et tous les inorganisés qui partagent quotidiennement ces mêmes soucis.

Position de la C. G. T. sur le problème des salaires

La position de la Confédération Générale du Travail en matière de salaires, eu égard à la conjoncture actuelle d'inflation déclenchée par la politique d'armement, a été définie par le Programme revendicatif adopté à son 28^e Congrès, et réaffirmée constamment depuis par sa Commission Administrative et son Bureau Confédéral.

Cette position se résume de la façon suivante :

1° SALAIRE MINIMUM NATIONAL INTERPROFESSIONNEL GARANTI

a) La C.G.T. demande que le salaire minimum national interprofessionnel garanti soit au moins égal au montant du budget-type du Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Elle a soumis cette proposition à la Commission Supérieure des Conventions Collectives. Elle demande que la Commission se réunisse à nouveau, réexamine cette proposition et arrête en conséquence les règles de détermination et de révision du salaire minimum national interprofessionnel garanti.

Dans l'attente d'une telle décision, la C.G.T. propose de déterminer ce salaire en partant du chiffre mensuel de 17.500 francs qui avait réalisé l'accord des représentants de la C.G.T., de la C.F.T.C. et de F.O. à la Commission Supérieure des Conventions Collectives en juin 1950.

Depuis lors, le coût de la vie, mesuré par la valeur du budget-type du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (19.500 francs en juin 1950, 26.350 francs actuellement), a augmenté de 35 %.

C'est donc à 23.600 francs par mois qu'il convient actuellement de fixer le salaire minimum national interprofessionnel garanti.

b) Le passage du salaire mensuel minimum garanti au salaire horaire minimum garanti doit se faire en divisant le premier terme par 173 h. 33 et non par 200 heures, la semaine légale de travail demeurant celle de 40 heures.

C'est donc à 135 francs de l'heure qu'il convient actuellement de fixer le salaire minimum national interprofessionnel garanti.

c) Le salaire minimum garanti doit être véritablement national et interprofessionnel, c'est-à-dire :

— qu'il ne doit pas être inférieur pour les salariés de province, ce qui réintroduit illégalement les abattements de zones.

— qu'il doit s'appliquer à toutes les catégories de travailleurs salariés et notamment à ceux de la fonction publique, des collectivités locales et de l'agriculture ;

d) Il n'est qu'un « minimum minimorum », c'est-à-dire qu'il ne doit pas empêcher la fixation de minima professionnels supérieurs à lui.

2° ECHELLE MOBILE SALAIRES-PRIX

Dans la conjoncture inflationniste actuelle, la C.G.T.

réclame l'échelle mobile comme garantie du maintien du pouvoir d'achat des salaires.

L'échelle mobile doit s'appliquer à tous les salaires effectifs ainsi qu'au salaire minimum national interprofessionnel garanti.

Son application ne doit pas être limitée à des périodicités fixes, ni être conditionnée par tel ou tel indice étranger au rapport salaires-prix (productivité, rendement des taxes sur le chiffre d'affaires, etc...) Elle doit jouer au contraire dès qu'apparaît un minimum de hausse du coût de la vie (3 %) dûment constaté par un véritable indice du coût de la vie dont la composition tiennent compte de la totalité des dépenses des travailleurs comme le fait le budget minimum vital type de la Fonction Publique.

3° SUPPRESSION COMPLETE DES ABATTEMENTS ET DISCRIMINATIONS DE SALAIRES

a) Suppression des abattements de zones, notamment à l'occasion de la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti pour les travailleurs de province. Le minimum garanti est national. Il doit être le même pour tous.

b) Suppression des abattements sur les salaires féminins, sur ceux des jeunes (abattements d'âge) et sur ceux des travailleurs immigrés nord-africains, de telle sorte que soit respecté le principe : « A travail égal, salaire égal ».

4° APPLICATION INTEGRALE DE LA SEMAINE DE 40 HEURES

avec ses conséquences sur :

a) La détermination du salaire horaire minimum garanti (voir plus haut),

b) Le paiement des heures supplémentaires au tarif majoré à partir de la 41^e heure.

5° SIMPLIFICATION DES FEUILLES DE PAYE ET SALAIRE AU RENDEMENT

a) Simplification des feuilles de paye de façon à les rendre contrôlables par les travailleurs.

b) Interdiction légale de fixer en-dessous du salaire minimum garanti de chaque catégorie la base de calcul du boni des tarifs aux pièces ou au rendement et toutes autres primes.

Fixation pour tout travail à la prime ou au rendement d'un minimum de base supérieur de 20 % au salaire garanti du poste, emploi ou catégorie considéré, pour lequel se calculera et s'appliquera le boni.

c) Suppression de tout système dégressif de rémunération.

Le 14 août 1951.

Une tâche permanente : le RECRUTEMENT

Pendant ces dernières semaines, la lutte des travailleurs loin de se relâcher avec la période des vacances s'est développée et de nombreuses victoires ont couronné ces luttes : des augmentations de salaire, des primes de vacances et mille petites améliorations si sensibles aux travailleurs.

En même temps, l'influence de la C.G.T. grandit encore et les succès écrasants aux élections pour les comités d'entreprise et aux délégués du personnel en font foi.

Voilà qui crée les meilleures conditions pour consolider et élargir nos organisations, pour la mise à jour de nos adhérents et pour le recrutement de nouvelles forces.

**

C'est vrai aussi que la classe ouvrière rassemble ses forces pour de plus durs combats au retour de congés payés.

Plus fortes seront nos organisations, plus nombreux seront nos adhérents et plus profonde sera l'unité d'action, plus victorieux seront nos combats.

Il ne faut pas attendre janvier prochain pour cela, c'est tout de suite qu'il faut recruter.

**

C'est d'abord de l'activité générale de nos organisations que dépendent les succès dans le recrutement. Voyons des exemples :

A Arles, dans l'agriculture, les emballeurs, après 18 jours de grève arrachent 4.000 francs d'augmentation par mois ; 300 adhésions nouvelles sont faites dont 82 au cours de la grève.

Chez Monneret à Vanves, 1.500 francs de prime de vacances et installation de lavabos ; là, 48 adhésions dont 34 femmes.

De tels exemples abondent, confirmant qu'il y a recrutement là où il y a activité syndicale, là où cette activité syndicale est largement popularisée, là où l'on se bat.

Une bonne activité du syndicat et de la section syndi-

cale incite le travailleur à y adhérer mais il adhère mieux encore si l'organisation syndicale a bien défendu son cas à lui, sa situation personnelle. Elus de tous, camarades délégués, vous êtes aussi les représentants de la C.G.T. et c'est en défendant minutieusement, au nom de la C.G.T., chaque travailleur, chaque cas individuel que vous renforcez encore le courant d'adhésion. Votre responsabilité est donc grande.

**

Il faut encore organiser méthodiquement le recrutement.

Rappelons, car on l'oublie parfois, que les appels aux adhésions sont indispensables : pas de réunion sans cet appel et sans distribution de bulletin d'adhésion ; pas de journaux d'entreprise, pas de tracts aussi sans cet appel et ce bulletin.

Et puis vous le savez bien, les contacts individuels, au pied de la machine, à la cantine, à la sortie sont plus profitables encore.

Les travailleurs rentrent de congés, alors camarades délégués vous allez tout de suite trouver tous vos syndiqués et mettre à jour leur carte. Ce faisant, vous parlerez avec eux de la situation et vous les informerez de l'activité du syndicat ou de la section syndicale en sollicitant leur avis. Vous établirez ainsi avec eux le cahier de revendications avec prime de retour de vacances, petites revendications, etc...

Vous irez aussi trouver ceux qui ne sont pas à la C.G.T. pour les convaincre, une fois encore, à la lumière de ce que nous préparent nos gouvernants et avec les leçons des succès récents, de la nécessité d'être syndiqués ; vous le ferez avec les mots et les arguments simples que vous connaissez bien.

**

L'essentiel c'est de faire vite, et puis vous préparez ainsi une reprise massive des cartes pour 1952.

Qui gagnera le voyage en Union Soviétique ?

Dans le manifeste de son 28^e Congrès, notre Confédération Générale du Travail, répondant aux inquiétudes et aux désirs de tous les travailleurs et travailleuses, de tous les Français et Françaises, nous appelait à placer au tout premier plan de notre action, la lutte unie, ardente et quotidienne contre la guerre et pour la Paix.

Comprenant l'enjeu de cette bataille pour la Paix, nos camarades se mobilisèrent pour organiser les assemblées populaires, faire élire les délégués au rassemblement du 15 juillet et faire signer pour imposer un pacte de paix entre les cinq Grands.

Les délégués rassemblés à Paris le 15 juillet décidèrent de redoubler d'efforts dans la campagne de signatures.

Où en sommes-nous ?

Alors que la Paix ne devrait pas connaître de vacances, il semble qu'après de nombreux et bons exemples qui nous ont été communiqués au fur et à mesure, un certain ralentissement se manifeste.

C'est vrai qu'en quelques jours les employés de banque qui annonçaient 3.000 signatures en ont 300 de plus.

Les employés de la Caisse régionale, rue du Maroc, ont signé à 160 sur 200 présents. La Caisse locale 13 : 400 signatures. Au centre de Colombes, 21 sur 28. La Fédération des

Services Publics, 80.000 signatures. Et notre amie Rosette Perret, de la Caisse Vieillesse, totalise à elle seule 7.303 signatures.

Mais ces exemples ne sont pas assez nombreux, il nous faut redoubler d'efforts pour faire signer la grande majorité des Français.

Pour créer l'émulation, différentes récompenses sont offertes par la C.G.T. aux meilleurs collecteurs et collectrices de signatures, notamment un voyage en Union Soviétique.

Il n'est pas besoin d'insister sur l'importance d'une telle récompense mais il nous faut comprendre que l'action et la volonté du peuple peut et doit faire échec aux forces de guerre et contraindre le gouvernement à la signature d'un tel Pacte.

Les victoires revendicatives seront consolidées par les succès dans la sauvegarde de la Paix.

Agissant pour la Paix, nous assurons notre pain quotidien, celui de nos enfants, de nos vieux et de nos vieilles. En luttant pour notre pain quotidien, nous renforçons et élargissons le front de combat pour la Paix.

Qui gagnera le voyage en Union Soviétique ? Envoyez-nous vos résultats.

Les DROITS des DELEGUES en cas de TRAVAIL PAR EQUIPE

Notre camarade Adrien Renard, député de l'Aisne, a posé le 16 mai dernier au ministre du Travail, la question de la rémunération des heures passées en réunion par les délégués travaillant par équipe.

Nous donnons ci-dessous la question d'Adrien Renard et la réponse du ministre telles qu'elles ont été publiées dans le Journal Officiel du 4 juillet 1951.

QUESTION. — Conformément à l'article 14 de la loi du

16 avril 1946, les délégués doivent être reçus collectivement au moins une fois par mois par le chef d'établissement ou ses représentants.

Or, pour que cette réception soit collective, il faut que les travailleurs d'une ou deux équipes, suivant le cas, prennent sur leurs heures de repos le temps nécessaire à cette réunion. Il semble légitime, dans ce cas, que les heures ainsi passées leur soient payées en supplément, étant entendu qu'ils ont droit à quinze heures par mois prises sur leur temps de travail pour remplir leur mission.

M. Adrien Renard demande dans quelles conditions sont remboursées aux délégués travaillant par équipe les heures passées en délégation. (Question du 16 mai 1951).

REPONSE. — Dans le cas considéré, les conditions particulières de travail dans l'entreprise ne permettent pas à tous les délégués du personnel de se réunir pendant l'horaire de travail de chacun d'eux, en vue d'être reçus collectivement par la direction, il convient d'admettre, sous réserve des juridictions compétentes, que l'employeur ne peut valablement s'opposer à la rémunération du temps passé par certains délégués, pendant leur période de repos, à la réunion mensuelle expressément prévue par la loi. Le règlement des heures ainsi utilisées paraît devoir, en principe, se faire sur la base de l'heure normale de travail et non pas sur la base des heures supplémentaires.

Les Comités d'hygiène et de sécurité ⁽¹⁾

1° Combien de représentants du personnel siègent au Comité ?

S'il y a moins de mille salariés dans l'établissement ou la partie d'établissement formant section du Comité : trois représentants du personnel, dont un du personnel de maîtrise.

S'il y a plus de mille salariés dans l'établissement ou la partie d'établissement formant section du Comité : six représentants du personnel, dont deux du personnel de la maîtrise.

2° Comment sont désignés ces représentants du personnel ?

Dans les entreprises où il existe un Comité d'entreprise, c'est ce dernier, assisté des délégués du personnel qui procède à la désignation des représentants du personnel, en tenant compte des aptitudes ou des connaissances techniques.

S'il n'existe pas de Comité d'entreprise, les représentants

du personnel au Comité d'hygiène et de sécurité sont élus dans les mêmes conditions que les délégués au Comité d'entreprise, c'est-à-dire par l'ensemble du personnel.

3° Quelle est la durée du mandat ?

Les membres du Comité d'hygiène et de sécurité sont désignés pour une durée de un an ; leur mandat est renouvelable.

4° Quand et où doit se réunir le comité ?

Le Comité d'hygiène et de sécurité doit siéger au moins une fois par trimestre. L'Inspecteur du Travail peut autoriser des dérogations à cette règle.

Les réunions doivent se tenir dans les établissements et nous devons nous efforcer qu'elles aient lieu pendant les heures de travail.

(1) Voir bulletin n° 28 du 12 juillet 1951.

A propos des indemnités journalières en cas d'accident du travail

Dans le bulletin n° 27 du 25 juin 1951, nous avons indiqué : « Les indemnités journalières sont dues pendant toute la période d'incapacité de travail. Toutefois, si l'arrêt de travail s'est produit la veille d'un jour NOS TRAVAILLE, la période d'arrêt de travail doit être supérieure à 15 jours pour que la journée NON TRAVAILLEE en question soit indemnisée ».

Or, il ne s'agit pas de jour non travaillé, mais de jour

non ouvrable, c'est-à-dire les dimanches et jours fériés.

Le correspondant qui nous adresse cette rectification nous fait justement remarquer la différence d'interprétation qui pourrait amener un travailleur accidenté le vendredi et ne travaillant pas habituellement le samedi, à ne pas recevoir le paiement de cette journée, si l'accident est de courte durée. Cette journée lui est due. L'article 45, chapitre 1 de la loi du 30 octobre 1946, le confirme.

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Mon enfant a été malade et j'ai dû supporter des frais énormes cette année. Est-il possible d'obtenir dans ce cas une remise sur mes impôts ou des délais de paiement ?

R. — Vous pouvez faire une demande motivée de remise gracieuse d'impôt, sur papier libre, adressée au Directeur des Contributions directes de votre lieu d'imposition.

Pour demander des délais de grâce pour le paiement de l'impôt, adressez-vous à votre percepteur.

Q. — Un camarade de travail, habitant Lillebonne et travaillant à Mailleraye, a été accidenté. La Société a fait la déclaration à Rouen (Caisse dont dépend

Mailleraye) mais ce travailleur a eu des difficultés pour se faire rembourser par Lillebonne. Est-ce normal ?

R. — Non ! c'est bien au lieu où s'est produit un accident du travail que celui-ci doit être déclaré et il est normal que le paiement se fasse par la Caisse du lieu d'habitation de l'accidenté.

C'est de caisse à caisse que les opérations doivent se faire, et aucune difficulté ne devrait surgir.

Nous avons intérêt quand le cas se produit de nous adresser à un administrateur C.G.T. de caisse de Sécurité sociale afin qu'il intervienne.

