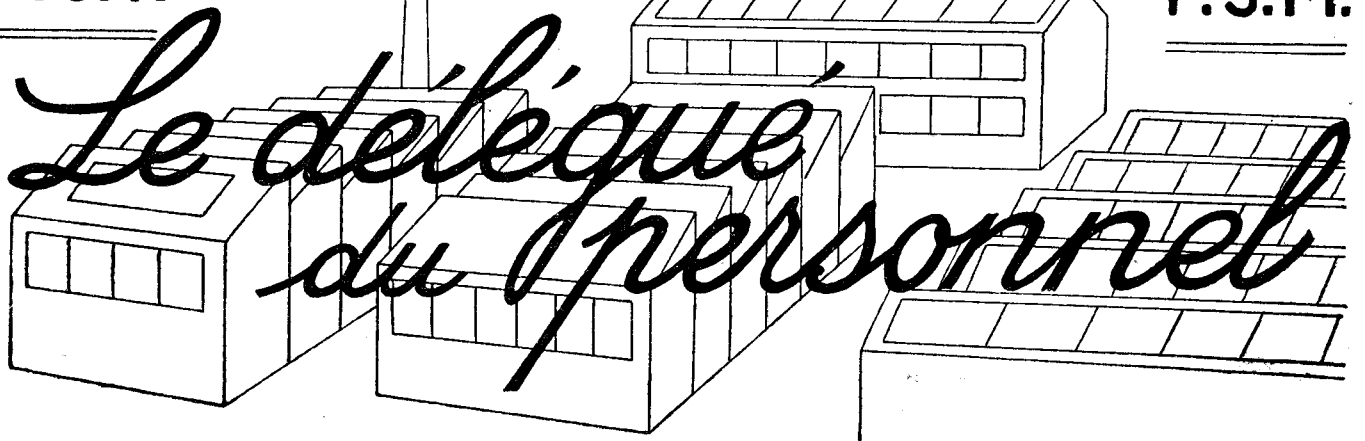


C.G.T.

F.S.M.



MENSUEL 2^e Année

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

No 30. — 28 SEPTEMBRE 1951

IL FAUT GAGNER LA BATAILLE DE L'UNITE

Ce qu'ils ont pu accumuler de mécontentement et de colère depuis 4 ans, les travailleurs ! Ni les patrons, ni les gouvernants réactionnaires ne peuvent s'en faire une idée.

Pas plus qu'ils ne sont capables de s'imaginer que cette charge explosive leur éclatera un beau jour dans les pattes au moment où ils y songeront le moins.

C'est qu'ils sont incapables de tirer les leçons de l'Histoire. Ils ont oublié qu'un beau mois de juin 1936 ils sont venus, humblement, à Matignon, faire amende honorable.

Ils croient que le monde est fait pour eux, dès qu'ils ont passé le cap d'un mauvais moment ils sont convaincus que l'éternité durant ils pourront faire ce que bon leur semble. Et ils s'en donnent à cœur joie, les bons apôtres.

Ils oublient une chose, une toute petite chose : c'est que la classe ouvrière n'accepte jamais de demeurer esclave, qu'elle se refuse à considérer la misère comme son lot.

Dans les temps difficiles, chaque prolétaire songe aux moyens de sortir d'une situation devenue intolérable.

Régulièrement, il arrive à la conclusion que son malheur vient du manque d'entente entre tous les salariés, de la division des forces ouvrières.

Il cherche les raisons de ces divisions et il découvre qu'elles sont le fruit des manœuvres sournoises de ses exploitateurs.

Alors, l'idée s'ancre chez lui qu'il faut s'unir, s'unir à tout prix. Cette idée s'empare de millions d'hommes et de femmes, elle devient une force matérielle, irrésistible, devant laquelle viennent se briser toutes les manœuvres de l'ennemi.

**

Cette idée de l'unité indispensable a cheminé depuis 4 ans dans les entreprises, elle a grandi. Elle s'est exprimée en des milliers d'occasions par l'union de tous dans les grèves, des manifestations pour l'augmentation des salaires, la défense des libertés ouvrières et syndicales, contre la politique de guerre et de catastrophe de gouvernants qui livrent notre pays et notre peuple à l'étranger.

Elle éclate aujourd'hui en un élan unanime pour

en finir une bonne fois avec la misère qui devient envahissante.

Sans une seule exception, les travailleurs ont salué l'unanimité réalisée par les quatre organisations ouvrières siégeant à la Commission Supérieure des Conventions Collectives et réclamant que le salaire minimum garanti soit porté à 23.600 francs.

Ils ont vu dans cette unanimité la perspective prochaine d'une action enfin unie, non seulement dans les entreprises, mais à l'échelle nationale pour imposer leurs justes revendications.

C'est qu'ils savent que l'augmentation générale des salaires, l'échelle mobile, la suppression des zones d'abaissement, l'action efficace contre les hausses successives des prix exigent une pression sur le patronat et le gouvernement que seul peut réaliser un effort commun et concentré.

Mais ils savent que leur unité peut imposer tout cela. Voilà pourquoi, depuis la réunion de la Commission Supérieure des Conventions Collectives, on s'aborde dans les

entreprises avec plus de confiance, plus d'esprit fraternel.

Voilà pourquoi des hommes et des femmes, appartenant à diverses organisations syndicales ou partis politiques, qui, sans trop savoir pourquoi, s'évitaient, s'abordent maintenant avec confiance, comme des frères et des sœurs qui se sont retrouvés.

La C.G.T., répondant à ce profond sentiment de tous les travailleurs, a demandé à la C.G.T. - F.O., C.F.T.C., C.G.C. et Fédération Autonome de l'Enseignement de se réunir en commun avec la C.G.T. et de lutter ensemble pour faire triompher les revendications essentielles de la classe ouvrière.

Cette proposition a enthousiasmé tous les salariés, quelle que soit leur organisation syndicale, et aussi ceux qui ne sont pas syndiqués.

Il faut maintenant lutter partout afin que la proposition de la C.G.T. devienne une réalité.

Je sais bien que les millions de prolétaires diront :

— Pourquoi cela nécessite-t-il de lutter, c'est si simple de s'unir, surtout quand les revendications sont communes ?

Cela est vrai, c'est tout simple pour des ouvriers qui ont les mêmes misères de se mettre d'accord.

PAR
BENOIT FRACHON

Secrétaire général de la C.G.T.

Mais il y a l'ennemi qui veille. L'ennemi qui redoute l'unité, qui sait qu'il sera vaincu si elle s'étend.

Il a la presse, la radio, des agents qu'il corrompt et avec tout cela, il cherche à ressusciter les querelles superficielles pour dresser les ouvriers les uns contre les autres.

L'unité, c'est le résultat d'un véritable combat qu'il faut mener sans répit contre les diviseurs, contre le patronat et la réaction.

Nous réaliserons cette unité, c'est sûr, mais cela ira d'autant plus vite que chacun y mettra du sien. Et nous n'avons pas de temps à perdre.

Alors, vous, les délégués, vous avez un rôle capital à jouer. Vous êtes le lien entre tous les travailleurs de votre atelier. Vous devez faire en sorte que tous vos camarades soutiennent les propositions de la C.G.T.

Dans votre entreprise, l'action pour l'augmentation des salaires, l'échelle mobile et la suppression des abattements de zones doit se mener avec l'ensemble des organisations syndicales qui y existent et avec tous les non-syndiqués.

S'il se trouve, comme cela arrive parfois, quelques hommes qui se parent du titre de dirigeants d'une organisation pour saboter l'unité, signer des accords non-satisfaisants avec le patron, il faut expliquer à tous, **surtout aux membres de leur organisation**, que

ces hommes ne sont pas des militants ouvriers, mais des agents des patrons. Il faut expliquer cela avec conviction, avec patience pour que chacun le comprenne.

Camarades délégués, n'oubliez pas que les propositions de la C.G.T. deviendront une réalité à condition que de toutes les entreprises, de toutes les organisations monte la volonté de les voir aboutir.

Ainsi, par exemple, les dirigeants F.O. ont affirmé qu'ils ne feraient jamais l'unité d'action avec la C.G.T. C'est évidemment leur désir. Mais cette décision ne correspond pas aux sentiments des syndiqués et des syndicats F.O. Ce sont ces derniers qui, en définitive, décideront de ce que fera leur Centrale.

La volonté d'unité est si grande chez les travailleurs que déjà se constituent des syndicats uniques.

Cela s'étendra et il faudra bien que ceux qui rechignent capitulent, sous peine de n'être plus qu'un petit état-major isolé.

Si les travailleurs veulent imposer l'échelle mobile, une revalorisation substantielle des salaires avec le minimum garanti à 23.600 francs, il n'est pas d'autre moyen que l'union.

Ceux qui s'y opposent, sous quelque prétexte que ce soit, n'ont pas en vue la défense des intérêts de la classe ouvrière. Ils répondent à des préoccupations qui ne sont pas celles des salariés et qui réjouissent le gouvernement et le patronat.

ACTION UNIE...

L'unité d'action qui se réalise dans des milliers d'entreprises de notre pays pour les 23.600 francs, l'échelle mobile et les abattements de zones, et qui se traduit par de multiples réunions et résolutions communes, délégations, débrayages et grèves dans lesquels se retrouvent au coude à coude les travailleurs de toutes organisations syndicales et les non syndiqués, porte déjà ses fruits.

De très nombreuses augmentations de salaires sont obtenues dans toutes les industries. Nous en donnons ci-dessous quelques exemples :

— Aux usines **Saint Frères**, dans la vallée de la Nièvre (Somme), 16,4 % d'augmentation après une grève de quinze jours dans l'union C.G.T., C.F.T.C. et inorganisés. L'augmentation part du 1^{er} septembre et sera calculée sur les salaires effectifs.

— A la **Cima-Walu** (métaux), à **Montataire** (Oise), 15 % d'augmentation des salaires effectifs, à la suite du dépôt du cahier de revendications et de délégations unies.

— A **Brest** (Finistère), 37,5 % d'augmentation aux **scaphandriers**, après une grève de cinq jours, avec effet du 1^{er} juillet.

— Chez **C.I.M.O.F.** (métaux), à **Courbevoie** (Seine), le salaire du manoeuvre est porté à 158 francs après deux jours de grève dans l'union.

— Aux **papeteries SONOPA**, à **Grand-Couronne** (Seine-Inférieure), augmentation provisoire de 17 à 22 %.

— Dans le **Bâtiment de Tours** (Indre-et-Loire), après une action unie de plusieurs semaines : 18 % d'augmentation.

— A la **savonnerie Lever**, à **Haubourdin** (Nord), augmentation de 15 % sur les salaires réels. Le plus bas salaire est maintenant de 172 fr. 20.

— Chez les **agricoles**, un accord est signé dans les départements du **Gard**, de **l'Hérault**, de **l'Aude**... Cent mille ouvriers obtiennent 15 % minimum d'augmentation.

— Chez **SECCO** (Industries chimiques), à **Ribecourt** (Oise), 17 % d'augmentation, majoration des primes et assurance qu'aucune sanction ne sera prise pour faits de grève.

— Dans la **chaussure**, les travailleurs de toutes les entreprises **André** verront leur salaire réel augmenté de 15 % à dater du 10 septembre.

— Chez **Krema**, à **Montreuil** (Alimentation), revalorisation des salaires. Plus un salaire n'est inférieur à 130 francs.

— Dans la **Haute-Marne**, l'union des travailleurs du **Bâtiment** mène à la signature d'un accord provisoire : 12 % d'augmentation des salaires effectifs. C'est un premier succès qui intéresse 2.500 ouvriers de cette industrie.

— Dans les **produits chimiques**, un accord est signé entre l'Union des industries chimiques et les organisations syndicales C.G.T., C.F.T.C. et F.O. : augmentation de 15 % sur les minima et 15 % sur les salaires réels, à dater du 1^{er} septembre.

Etc..., etc...

... ET VICTOIRES

PRODUCTIVITÉ

Les colonnes des journaux, les émissions de la radio, les discours des ministres, les conversations des patrons en foisonnent : Productivité, Productivité...

C'est le nouveau remède universel qui, comme tant d'autres choses, nous vient d'Amérique !

Le pouvoir d'achat des travailleurs est insuffisant. L'indus-

trie française succombe sous la concurrence étrangère : c'est la faute à l'insuffisance de la productivité.

Par contre, en Amérique — disent les journaux, la radio, les ministres et les patrons — la **haute productivité** des ouvriers leur permet d'avoir voiture, salle de bain, frigidaire, etc... Evidemment nous ne pouvons y aller voir, mais

si c'était vrai pourquoi donc l'Amérique serait-elle encore le pays où il y a le plus de grèves au cours desquelles la police de M. Truman utilise la matraque, les gaz et le reste ? Pourquoi donc les Ford et C^{ie} paient-ils des bandes de « jaunes » pour briser ces grèves ?

La vérité est plus simple et moins belle. Pour satisfaire leur soif insatiable de profits, les milliardaires américains ont, depuis longtemps, scientifiquement transformé les ouvriers en véritables robots et porté le rythme des cadences à un niveau infernal. Vous souvenez-vous de Charlot dans « Les lumières de la ville » ? Aujourd'hui, les mêmes capitalistes américains perfectionnent encore leurs méthodes et comme ils commandent souverainement aux capitalistes des autres pays, ils exigent que ceux-ci appliquent à leur tour les mêmes procédés esclavagistes.

Tant pis si, comme conséquence inéluctable, outre l'abrutissement physique et moral du travailleur, le chômage s'installe partout. Le journal de la bourgeoisie française, « Le Monde » du 20 septembre, nous apprend qu'aux États-Unis, Chrysler a dû licencier 20.000 ouvriers, la General Motors 12.000, etc...

C'est, entre autres choses, ce qui attend notre pays si la « croisade » de la productivité atteignait ses objectifs. Et pour les salariés qui auraient la chance de continuer à travailler, une surexploitation effrénée solderait leur enrôlement dans ladite croisade.

De grands efforts sont déployés par les patrons dans les entreprises françaises. Des ingénieurs, des techniciens, agents de maîtrise, voire de ci de là quelques ouvriers sont envoyés en Amérique pour y apprendre le secret de gonfler davantage les coffres-forts du patronat.

A cette besogne, les centrales F.O., C.F.T.C. et C.G.C. prêtent leur concours. La C.G.T. est fière d'être la seule à se dresser résolument contre ; elle ne sera jamais complice de l'exploitation des travailleurs.

Elle appelle tous ses militants, les délégués du personnel en premier, à faire preuve de vigilance et de fermeté pour que dans les entreprises où ils jouissent de la confiance de leurs camarades de travail, ils s'opposent irréductiblement aux funestes méthodes de productivité déjà expérimentées en quelques endroits.

LE CORRESPONDANT de la SÉCURITÉ SOCIALE

Il y a bientôt un an que dans ce bulletin, nous avons attiré l'attention des délégués du personnel sur l'importance du rôle du correspondant d'entreprise de la Sécurité sociale (1). La bataille pour la défense de cette grande conquête de la classe ouvrière, la préparation de la conférence nationale qui aura lieu à la fin de l'année, nous fournissent l'occasion d'en reparler.

Le correspondant d'entreprise c'est le militant chargé au sein de l'entreprise, d'établir les dossiers, de faire les démarches, de payer sur place les remboursements de frais médicaux, les prestations diverses. C'est le camarade qui peut, qui doit soulager le travailleur des soucis que comportent les formalités administratives exigées par la Sécurité sociale et qui, sans lui, causent tant de tracasseries, de pertes de temps et d'argent.

Dans toutes les entreprises la loi autorise la désignation d'un correspondant et cette désignation doit être faite par le comité d'entreprise et à défaut, en accord avec les délégués du personnel.

Ce qui signifie que comité d'entreprise ou délégués du personnel doivent pouvoir contrôler la façon dont il s'acquitte de sa tâche, l'aider, le conseiller et éventuellement redresser ses méthodes.

Longtemps les correspondants d'entreprise ont été purement et simplement nommés par le patron. C'était une erreur et des changements ont été réalisés. Mais sans doute existe-t-il encore nombre d'entreprises où il n'existe pas de correspondant de la Sécurité sociale et nombre d'autres où le correspondant est l'homme du patron.

A nouveau nous demandons aux délégués du personnel de s'intéresser très sérieusement à cette question et de faire en sorte que partout nous ayons à ce poste si sensible un bon militant à nous.

(1) N° 22, 26 décembre 1950.

DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Nous avons à maintes reprises dans notre bulletin dénoncé la vindicte patronale à l'égard des délégués du personnel. Nous soulignons en même temps qu'il était nécessaire de protéger les meilleurs défenseurs des intérêts des travailleurs et qu'il était possible de faire échec aux manœuvres tendant à leur licenciement pur et simple.

Nous pensons utile de communiquer quelques extraits d'un intéressant jugement rendu le 31 mai 1951 par la 7^e Chambre, condamnant la maison Ours (entreprise de chaussures de la région parisienne) à 50.000 francs de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Précisons tout d'abord que le motif de licenciement donné par la direction était le classique : « A quitté son poste sans en avoir demandé et obtenu l'autorisation » et aussi : « A fait circuler dans l'atelier, contrairement aux dispositions du règlement intérieur, une liste de souscription à l'occasion d'une grève... »

« Attendu qu'en réponse à la demande d'autorisation de licenciement, l'Inspection du Travail a répondu par un refus.

« Attendu que la maison Ours soutient que la demoiselle Ferron n'est pas fondée à se prévaloir de la protection accordée aux délégués parce que son élection comme déléguée avait eu lieu alors qu'elle n'avait que six mois de présence dans l'entreprise, au lieu de douze mois exigés en principe par l'article 7 de la loi du 16 avril 1946 ;

« Mais attendu qu'en l'absence d'un recours exercé contre cette élection dans les conditions prévues par la dite loi, elle est devenue définitive et ne saurait être contestée à l'occasion d'une instance devant la juridiction Prud'hommes.

« Attendu que la maison Ours voudrait, en outre, faire admettre que n'étant que déléguée suppléante la dame Ferron ne pouvait invoquer les prérogatives du délégué qu'en cas de carence des délégués titulaires.

« Mais attendu que l'application de la loi du 16 avril 1946 ne comporte aucune distinction entre les délégués titulaires et les délégués suppléants en ce qui concerne la nécessité de l'approbation administrative du licenciement et que la protection qui leur est accordée est attachée à leur qualité même et non pas seulement à l'exercice de leurs fonctions particulières de délégués.

« Attendu qu'aussi du seul fait que l'employeur a cru devoir passer outre au refus d'autorisation, il y a de sa part un abus de droit engageant sa responsabilité civile.

« Attendu que la dame Ferron a subi un préjudice incontestable à la fois moral et matériel, du fait de son licenciement.

« Condamne la maison Ours à lui payer, à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive, la somme de 50.000 francs. »

Ce jugement apporte ainsi une réponse aux questions que posent de nombreux camarades, délégués suppléants, quant à leurs droits exacts et à la protection qui leur est accordée par la loi.

En effet, dans les entreprises les suppléants se trouvent

souvent en butte à des brimades particulières. En s'appuyant sur l'ensemble des travailleurs, en se servant du Statut des délégués et de textes comme celui cité ci-dessus, il faut exiger le respect de leurs prérogatives.

La rémunération des heures des délégués du personnel

Dans notre Bulletin n° 29 du 25 août 1951, nous avons publié sous le titre « Les droits des délégués en cas de travail par équipe » une question posée par notre camarade Adrien Renard, député de l'Aisne, au Ministre du Travail, et la réponse de ce dernier.

Devant l'imprécision de cette réponse et les réserves qu'elle contient, nous pensons qu'il est opportun de revenir sur ce sujet.

La loi du 16 avril 1946 fixant le Statut des délégués du personnel dans les entreprises, modifiée par la loi du 7 juillet 1947, stipule dans son article 13 que le temps nécessaire aux délégués pour remplir leurs fonctions doit leur être payé comme temps de travail.

Si dans sa réponse, le ministre confirme cette disposition, il est moins précis quant à la rémunération du temps passé par certains délégués pendant leur période de repos à la

réunion mensuelle. Le ministre déclare en effet que le règlement des heures ainsi utilisées PARAIT DEVOIR, EN PRINCIPE, se faire sur la base de l'heure normale de travail et non pas sur la base des heures supplémentaires.

Les patrons ne manqueront pas d'interpréter ce conditionnel dans un sens défavorable aux délégués; c'est pourquoi nous tenons à préciser que la formule du ministre (PARAIT DEVOIR, EN PRINCIPE) ne doit en aucun cas être considérée comme affirmation définitive, mais au contraire et parce qu'elle le permet, qu'il convient de l'utiliser dans son sens le plus favorable, c'est-à-dire : règlement des heures passées à la réunion mensuelle pendant le temps de repos sur la base des heures supplémentaires.

Il appartiendra à nos camarades d'exiger, avec l'appui des ouvriers de l'entreprise, l'application dans ce sens de la réponse du ministre.

Les Comités d'hygiène et de sécurité

I. — DU ROLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Il est très important, principalement en cette période où l'instauration et l'accentuation des cadences infernales par un patronat rapace est source de nombreux accidents du travail, souvent graves.

a) **LE REPRESENTANT DU PERSONNEL EST UN MILITANT.** En dehors de son rôle administratif et légal, le représentant du personnel devra se souvenir qu'il est avant tout un militant. Il ne devra donc jamais, le cas échéant, reculer devant une initiative, ni hésiter à prendre une position de combat.

Si un travail présente un danger certain, il pourra interdire à ses collègues de l'exécuter jusqu'à ce que les mesures de sécurité soient prises.

Si une machine dangereuse n'est pas protégée, malgré les demandes du Comité, il pourra recommander aux ouvriers de ne pas l'utiliser.

Avant de prendre ces décisions, il sera indispensable de réunir la section syndicale et d'obtenir son accord et son soutien.

b) **LES DROITS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.** S'ils constatent une cause de danger imminent, ils doivent en aviser aussitôt le chef de service de sécurité et consigner leurs observations sur le registre du comité.

De plus, ils peuvent à tout moment exiger de l'employeur la communication du registre de mises en demeure de l'inspecteur du Travail.

Il y a là une innovation dont l'intérêt ne doit pas échapper. Trop souvent la mise en demeure de l'inspecteur du Travail était ignorée du personnel.

Les membres du comité en ayant pris connaissance devront en exiger l'application immédiate.

II. — EN CAS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le Comité doit se réunir immédiatement et procéder à une enquête pour rechercher notamment :

Les circonstances exactes de l'accident,

Les mesures propres à éviter qu'il se reproduise.

(Une fiche administrative est établie dont deux exemplaires signés du secrétaire et d'un représentant du personnel sont adressés dans les quinze jours à l'inspection du Travail).

REMARQUE :

a) Il faut éviter d'imputer les accidents à des circonstances passe-partout (que ne manquent pas d'invoquer les directions) comme l'inattention, la maladresse, la négligence ou le hasard.

Il faut, au contraire, s'efforcer de faire ressortir la cause réelle, profonde, de l'accident : mauvaise organisation du travail, absence ou insuffisance des moyens de protection, etc...

Lorsque l'accident sera dû à la fatigue, à la déficience physique, lorsqu'il s'agira d'une maladie professionnelle, il sera indispensable de demander l'avis du médecin du Travail de l'entreprise.

b) La relation de l'accident doit être faite de façon très détaillée. Il est bon de joindre aux fiches adressées à l'inspecteur du Travail la copie du rapport d'enquête du Comité.

(1) Voir Bulletins n° 28 et 29 des 12 juillet et 25 août 1951.

