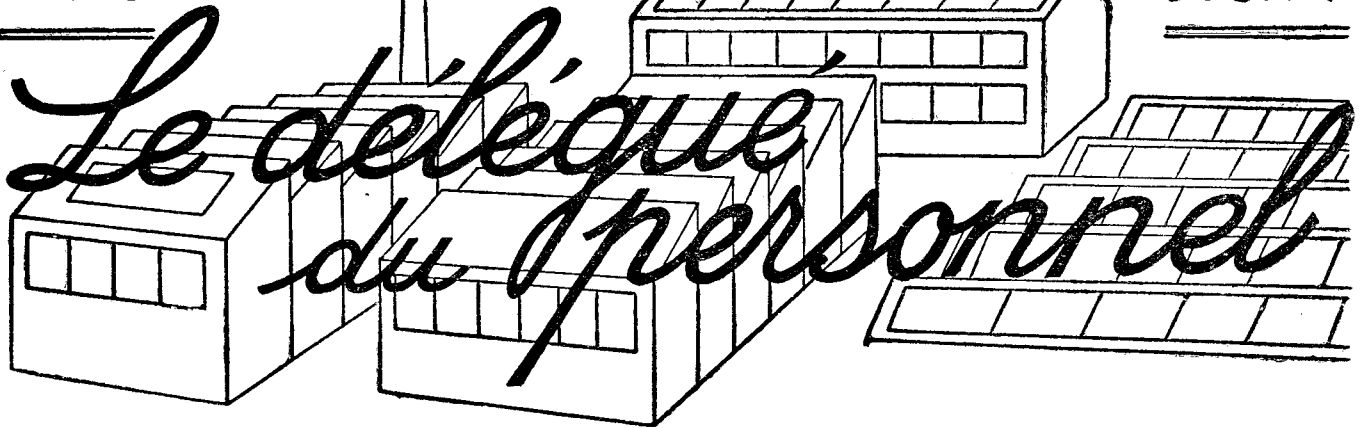


C.G.T.

F.S.M.



MENSUEL — 2^e ANNEE

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

N^o 31. — 20 NOVEMBRE 1951.

UN PAS DE PLUS : LA LISTE UNIQUE

Les travailleurs de France ont remporté, depuis septembre 1951, une grande victoire dans leur action unie pour la défense de leurs salaires.

Alors que gouvernement et patronat, qui du reste au début ne voulaient rien lâcher, entendaient ne pas aller plus loin que 5 à 6 % d'augmentation, l'action ouvrière a réussi à leur imposer des augmentations de salaires allant de 12 à 25 et même 30 %.

L'Etat, lui-même, a été dans l'obligation d'augmenter les traitements de ses fonctionnaires, quelles que soient ses difficultés budgétaires.

Cette première et importante victoire a été la victoire de l'unité d'action et particulièrement de l'union réalisée dans les entreprises entre travailleurs de toutes appartenances syndicales et même inorganisés, dans la lutte commune pour leurs revendications.

Pour réaliser celle-ci, de nombreux organismes d'union ont été constitués : des comités d'unité d'action, des comités d'action revendicative, des comités de grève, lorsque la lutte est allée jusqu'à la cessation du travail et à la suite même, des sections syndicales uniques se sont créées.

C'est qu'un courant général d'union a soulevé et continue à soulever la classe ouvrière.

Partout, dans toutes les entreprises, les travailleurs cherchent à s'unir, veulent l'unité, et quand ils en ont trouvé le chemin ils sont prêts à tout mettre en œuvre pour la conserver, la consolider, car ils sentent qu'elle demeure plus que jamais indispensable parce qu'elle est et reste le véritable, le seul chemin de la victoire.

**

Les augmentations obtenues grâce à l'union, qui sont un grand succès, restent insuffisantes.

Les 23.600 francs, soit 135 francs de l'heure, ne

sont pas encore obtenus partout. Les abattements de zones subsistent, l'échelle mobile n'est pas appliquée. Les récentes nouvelles augmentations du coût de la vie, celles qui sont annoncées et celles qui se préparent, menacent de retirer aux travailleurs le bénéfice de leur victoire et d'aggraver leurs difficultés, voire même leur misère.

C'est pourquoi, plus que jamais, l'union de tous s'impose.

C'est pourquoi il faut, par tous les moyens, gagner la bataille de l'unité et pour cela savoir en toutes circonstances combattre tout ce qui peut diviser ou contribuer à maintenir la division.

**

Les élections des délégués du personnel ou des délégués aux Comités d'entreprise, doivent être examinées sous cet angle.

Il devient dès lors évident que partout où les travailleurs se sont unis dans la lutte et ont, grâce à cette union, obtenu des premiers succès, ce serait une faute grave que de les diviser dans des élections, en ne mettant pas au contraire tout en œuvre, pour garantir l'union par les moyens d'une **liste unique**, présentée par le comité d'unité d'action, qui a dû se substituer le cas échéant au comité de grève ou par la section syndicale unique, si les travailleurs sont allés jusque-là.

Les travailleurs ne comprendraient pas pourquoi, alors que l'on s'est mis d'accord sur un programme revendicatif commun, que l'on s'est uni dans la lutte revendicative, il faille se séparer pour des élections et introduire l'élément dangereux de division en créant, par des listes multiples, une concurrence électorale inutile, du fait de l'union revendicative réalisée.

Il est bien entendu que la liste d'union doit s'attacher à présenter les meilleurs candidats, d'où

Par
Henri RAYNAUD
Secrétaire de la C. G. T.

qu'ils proviennent, et doit être ratifiée par l'ensemble des ouvriers sur une base revendicative commune acceptée de tous les travailleurs.

Déjà, de nombreux cas de listes uniques du personnel, présentées soit aux élections des délégués du personnel, soit des comités d'entreprise, nous ont été signalés.

Citons en particulier :

— Liste commune C. G. T., F. O., et inorganisés à **Saint-Malo**, aux **Etablissements Mougin**.

— Liste C. G. T. avec participation C. F. T. C. à **Redon**, aux **Etablissements Garnier**, métaux.

— A **Saint-Quentin**, à l'usine **Mariage** et à l'usine **Sitel**.

Pour démontrer les résultats excellents de ces listes uniques, citons les trois exemples suivants :

— A **Nice**, aux **Galeries Lafayette**, la liste commune sur un programme commun, donne le résultat suivant : 334 voix sur 376 votants.

Même chose dans le collège des cadres avec 88 voix sur 92 votants.

— A **Saint-Ouen**, la section syndicale unique de chez **Bliss** obtient sur la liste unique : 183 voix de moyenne sur 210 votants, soit 91 % des suffrages.

Pour les délégués suppléants, résultat identique, la liste unique obtenant 191 voix de moyenne, soit 95,5 % des votants.

— Toujours à **Saint-Ouen**, une liste unique présentée chez **Bernard-Moteur** aux élections au Comité d'entreprise par la section syndicale unique, obtient 194 voix de moyenne, sur 213 voix, soit 91 % des suffrages.

Ces résultats sont tout à fait concluants et dé-

montrent tout ce que peuvent obtenir les listes uniques, conséquence de l'unité réalisée sur la base de revendications communes acceptées par tous.

**

A ces exemples, il convient d'en ajouter d'autres, qui démontrent comment, avec notre travail d'unité d'action et l'effort poussé dans ce sens par la totalité du personnel, des résultats positifs peuvent être obtenus en ce qui concerne le recrutement et le renforcement de nos organisations syndicales.

— Aux **Grands Travaux de Marseille**, à l'occasion des élections des délégués, 91 % du personnel s'est prononcé pour la C. G. T. et aussitôt 55 nouvelles adhésions sont enregistrées.

— Aux **Etablissements Lisimachio**, à **Nice**, au cours d'une action pour les salaires, 7 nouvelles adhésions sont recueillies par les délégués.

— à l'**Hôtel Wesminster**, à **Nice**, les délégués du personnel, alors qu'il n'y avait aucun syndiqué dans l'Etablissement, font adhérer 52 travailleurs sur 54 employés en place.

— Les délégués d'une entreprise de la métallurgie de **Nice**, qui vont livrer du travail à la **S. A. M. P. à Nice**, occupant 20 ouvriers, dont aucun n'est syndiqué, organisent une réunion, font 16 adhésions à la C. G. T. et font percevoir aux travailleurs 10.000 francs de rappel de salaire et une classification convenable.

Bravo, les délégués du personnel qui comprennent le rôle essentiel qui est le leur dans le domaine du recrutement et démontrent ainsi à leurs collègues hésitants, tout ce qu'ils peuvent obtenir.

A eux de suivre leur exemple, les résultats seront donnés.

Défendez aussi sa vie...

Il est certes réjouissant de constater les résultats de l'action unie des travailleurs dans toutes les industries et dans toutes les régions de France, action unie qui va se renforçant chaque jour davantage.

En effet, les travailleurs qui voient leur pouvoir d'achat diminuer sans cesse du fait de la hausse constante du coût de la vie cherchent à se défendre contre la misère grandissante et trouvent le chemin de l'unité. Et ils ont raison car il est bien évident que plus ils sont unis, plus il leur est facile d'arracher des augmentations de salaires à un patronat de combat et à un gouvernement réactionnaire. A un patronat qui réalise des profits scandaleux. A un gouvernement qui écrase les salariés d'impôts directs ou indirects, tout cela pour sa politique de préparation à la guerre. Car nous savons d'ores et déjà que c'est 1.200 milliards, voire davantage, qu'il lui faut trouver pour 1952.

De ce fait, il faut bien constater que les augmentations de salaires, que l'action unie permet d'imposer, sont déjà menacées et dans certains cas dépassées. Plus que jamais donc est nécessaire la lutte pour l'échelle mobile, mesure efficace pour empêcher toute nouvelle diminution du pouvoir d'achat des salaires.

Et vous, camarades délégués, qui avez la confiance non seulement des syndiqués mais dans la plupart des cas de tout le personnel de vos entreprises, vous avez le devoir de consulter vos compagnons de travail sur l'action à mener pour obtenir de nouveaux avantages ; sur l'action à mener

pour les 23.600 francs par mois, soit 135 francs de l'heure ; pour l'échelle mobile, la suppression des abattements de zones, les conventions collectives, la défense de la Sécurité sociale, sans oublier la défense des libertés syndicales et les multiples revendications d'entreprises et d'ateliers.

**

Mais cela ne saurait suffire. Comme le soulignaient les travailleurs des **Trois-Mathildes**, à **Marseille** :

« Il est inutile de défendre notre pain si nous négligeons de défendre notre vie ».

Et le secrétaire de leur syndicat pouvait ajouter :

« La guerre menace à nouveau le monde. Nous ne sommes pas tous d'accord sur les sources des menaces mais nous le sommes tous pour les écarter. Une solution s'offre à nous : imposons le Pacte entre les cinq Grands par une moisson de signatures. »

Il rejoignait là l'engagement solennel pris par l'Assemblée Nationale de la Paix du 15 juillet : « Nous invitons tous les citoyens à se réunir, à discuter, à confronter leurs opinions et enfin à unir leurs efforts pour faire prévaloir les solutions de sagesse et de raison. »

Les assemblées locales qui se sont tenues le 11 novembre dans toute la France et auxquelles ont participé de nombreux travailleurs des entreprises, sont un pas de plus vers cette union nécessaire pour sauver la Paix, c'est-à-dire assurer sa vie et celle de sa famille.

Mais ce travail de conviction et de rassemblement de toutes les bonnes volontés ne se fait vraiment que là où existent des Comités de Paix. Nous en donnerons quelques exemples :

— Le Comité de Paix de la **Manufrance de Saint-Etienne** a recueilli 3.800 signatures pour un Pacte à cinq, à fin octobre. Il s'engage à doubler ce chiffre.

— A **Villeurbanne**, où les Comités de paix d'entreprises ont préparé activement par des assises d'entreprises les assises locales, 4.503 signatures sont obtenues dans 29 usines.

— Le Comité de Paix de l'usine **Fives-Lille (Nord)** enregistre 6.079 signatures à mi-octobre pour 5.000 ouvriers, etc...

C'est pourquoi, camarades, nous vous demandons de ne rien négliger pour constituer dans vos entreprises le plus rapidement possible de ces comités. Ils vous faciliteront notamment la collecte des signatures contre le réarmement de l'Allemagne et pour un Pacte entre les Cinq Grands.

Seul un tel pacte permettrait en effet de régler les problèmes actuellement en suspens et par exemple de mettre

fin aux guerres cruelles du Viet-Nam et de Corée, par le règlement pacifique des questions d'Extrême-Orient. Il rendrait impossible la remilitarisation de l'Allemagne. Il ouvrirait la voie aux échanges culturels entre l'Est et l'Ouest.

Il ne dépend que de nous tous, de notre travail pour convaincre et organiser qu'un tel pacte soit signé. Pour la première fois existe dans le monde un mouvement de la Paix organisé et puissant ; il a déjà remporté des succès importants, à nous de faire qu'il en remporte de plus décisifs.

En avant, camarades, pour développer la campagne de signatures pour un pacte de Paix entre les cinq Grands. En avant pour que, parallèlement, dans chaque entreprise se constituent des comités de paix groupant des hommes et des femmes de toutes tendances syndicales, religieuses ou philosophiques, des hommes et des femmes de toutes conditions sociales, qui pensent différemment sur les causes des guerres et sur d'autres problèmes sociaux mais sont désireux d'empêcher une nouvelle catastrophe et persuadés qu'il est possible de l'empêcher.

CRÉONS DES COMITÉS HENRI MARTIN

Les travailleurs, dans leur grande majorité, connaissent l'histoire du jeune et héroïque second-maître : Engagé à seize ans dans les F. T. P. F. pour lutter contre les occupants nazis, puis engagé à la Libération de la France pour aller combattre les Japonais en Indochine.

De retour en France, il dénonce, par tracts distribués à l'Arsenal de Toulon, la sale guerre du Viet-Nam.

Il est arrêté, condamné à cinq ans de réclusion bien que deux juges militaires se soient prononcés pour l'acquittement. Le jugement cassé, Henri Martin est à nouveau condamné à Brest à cinq ans de réclusion.

Maintenant, il est au bagne de Melun. De la France

entière s'élève l'indignation des mères, de tous les hommes de cœur. Des pétitions circulent réclamant la libération du vaillant marin. Dans de nombreuses usines, des Comités de défense Henri Martin sont constitués.

Les délégués du personnel ont le devoir d'y participer là où ils existent et d'aider à leur création là où rien n'a encore été fait dans ce sens. Ils doivent être au premier rang pour exiger la cessation de la guerre du Viet-Nam, « guerre faite pour le compte des Américains », comme le reconnaissait de Latre de Tassigny, commandant en chef des Forces Armées en Indochine. Ils doivent être au premier rang pour exiger la libération d'Henri Martin, condamné pour avoir courageusement dénoncé le caractère de cette guerre.

1^{er} et 2 DECEMBRE

ASSEMBLEE NATIONALE DE DEFENSE DES TRAVAILLEUSES

En application des résolutions du 28^e Congrès, le Comité Confédéral National de la C. G. T. a décidé de convoquer à Paris, les 1^{er} et 2 décembre, une Assemblée Nationale de défense des travailleuses.

Plus de 4 millions de femmes occupent un emploi salarié dans notre pays, c'est dire l'importance que nous devons attacher à la défense de cette main-d'œuvre particulièrement exploitée en cette époque où les fauteurs de guerre précipitent leurs préparatifs.

Les salaires insuffisants, alors que le coût de la vie augmente sans cesse, sont aggravés pour les femmes par suite du non respect de la loi de notre regretté camarade Ambroise Croizat : « A travail égal, salaire égal ». Les cadences poussées, pratiquées à grande échelle maintenant, ont des répercussions fâcheuses sur leur état de santé.

Les revendications de ces femmes sont nombreuses, la double journée qui commence pour elles le soir rendant plus pénibles encore leurs conditions de vie.

Organiser cette masse importante de travailleuses, à juste titre mécontentes, est un impératif pour notre mouvement syndical.

Au moment où se développe un puissant mouvement d'unité, nos délégués du personnel peuvent jouer un rôle considérable dans le rassemblement des travailleuses, tant chez les inorganisées que chez les syndiquées, quelle que soit leur appartenance syndicale.

C'est à l'entreprise même, pendant les heures de travail,

qu'il est le plus facile de parler aux femmes.

Nos délégués (qui disposent pour cela de 15 heures par mois) doivent s'enquérir auprès d'elles de leurs revendications, les informer de l'Assemblée Nationale, leur montrer quelles perspectives ouvre une telle confrontation des expériences. Ils expliqueront également que les luttes ouvrières ont apporté des améliorations au sort des travailleuses, qu'il s'agit de les défendre et d'en obtenir de plus importantes.

Aussi il est bon d'établir un cahier de revendications, un cahier d'unité où toutes les femmes inscriront leurs difficultés, leurs désirs. C'est un excellent moyen pour connaître ce que pensent les travailleuses. Une initiative qui a également donné de bons résultats, c'est la boîte aux lettres près du panneau syndical, où seront déposées les suggestions, les revendications.

Réunir ensuite les femmes, les faire discuter, élire des déléguées à la Conférence professionnelle locale ou départementale prévue, telle doit être la préoccupation des délégués représentant l'ensemble du personnel.

Déjà des exemples de bon travail unitaire nous sont parvenus. Des travailleuses appartenant à Force Ouvrière, à la C. F. T. C. ont été élues par leurs compagnes de travail, tant il est vrai que l'adhérente C. G. T., F. O. ou C. F. T. C. de même que l'inorganisée ont les mêmes préoccupations : sortir de leurs difficultés, vivre heureuses en travaillant, et l'Assemblée Nationale leur ouvre cette perspective.

Nos délégués trouveront auprès de leurs syndicats respectifs toutes les précisions concernant l'organisation de cette Assemblée.

PLEINE UTILISATION DES 15 HEURES PAR MOIS

Nous recevons d'un délégué des **Produits Chimiques de Charleville** dans les Ardennes, la lettre que nous reproduisons ci-dessous. Nous sommes entièrement d'accord avec son contenu qui reprend les conseils donnés maintes fois dans ce bulletin et sur lesquels nous pensons indispensable d'insister :

« Dans le Délégué du Personnel vous avez traité de la rémunération des heures de délégué. Je vous demande d'insister aussi sur la nécessité pour les délégués de prendre leurs heures, car bon nombre ne le font pas.

« Il est inadmissible qu'un militant abandonne une conquête si difficilement acquise. De plus, pour faire sérieusement le travail de délégué, il n'est pas trop de 15 heures par mois.

« Il faut discuter avec les travailleurs, s'enquérir de leurs revendications, se réunir entre délégués, se documenter en étudiant la presse syndicale ; il faut être au courant des questions sociales et juridiques, etc...

« Ne croyez-vous pas qu'il y a là de quoi employer le temps légal ?

« Il serait bien également d'insister auprès des responsables syndicaux pour qu'ils provoquent des réunions de délégués, ce qui aurait l'avantage de favoriser un travail collectif et une meilleure compréhension de l'importance de ce mandat.

« Bien fraternellement. »

En cas de licenciement d'un délégué

Dans notre dernier Bulletin, sous le titre « **Dommages et intérêts pour licenciement abusif** », nous avons publié de larges extraits d'un 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 de contrat de travail.

Si à maintes reprises nous avons dénoncé dans notre Bulletin la vindicte patronale à l'égard des délégués du personnel en soulignant qu'il était nécessaire de protéger les meilleurs défenseurs des intérêts du personnel, nous n'avons pas suffisamment insisté sur l'action à mener en dehors du plan juridique.

En effet, s'il est bien d'engager une action juridique efficace pour faire rendre justice à nos camarades délégués sanctionnés arbitrairement, cette action est encore insuffisante. La condamnation du patron à des dommages-intérêts, même importants, ne peut être considérée comme une victoire définitive (1).

Car un délégué du personnel même bénéficiant d'un jugement lui accordant des dommages-intérêts, éprouvera — surtout s'il travaille dans une petite ville — les plus grandes difficultés pour retrouver un emploi, les patrons ne

manquant pas de s'informer mutuellement des conditions dans lesquelles s'est effectué un tel licenciement.

Il est donc indispensable d'engager en même temps que l'action juridique une action vigoureuse dans l'entreprise afin d'arracher la réintégration du camarade injustement licencié. Ce n'est que lorsque celle-ci aura été obtenue que l'on pourra considérer la victoire comme complète.

Nous attirons particulièrement l'attention de nos camarades délégués sur ce point important de la lutte qu'ils doivent mener avec l'appui des ouvriers des entreprises pour faire respecter les droits que leur accorde la loi.

(1) Il n'est pas inutile de souligner que tout licenciement de délégué, intervenu sans eu contre l'avis du comité d'entreprise et de l'inspecteur du Travail, est juridiquement nul. Dans ce cas, le délégué continue de faire partie du personnel : il doit toucher son salaire, il doit continuer d'exercer son mandat, il doit être réintégré.

C'est donc la nullité du licenciement le paiement du salaire et la réintégration qu'il faut demander lorsqu'un délégué est licencié en violation de la loi du 16 avril 1950, et pas seulement des dommages-intérêts.

De nombreux jugements nous donnent du reste raison (voir rubrique du Peuple, n° 383 du 1^{er} novembre 1951).

Chauffage des lavabos et vestiaires

Dans notre Bulletin n° 24 du 5 mars 1951, nous rappelions le décret du 10 juillet 1913, art. 8 a, paragraphe 6, modifié par le décret du 5 août 1946 et celui du 1^{er} août 1947, qui fait obligation aux patrons :

1° D'installer des armoires individuelles permettant de disposer les vêtements, munies de cadenas ou serrures, placées en outre dans des locaux isolés (les vestiaires des femmes dans une pièce particulière).

2° D'installer des lavabos à eau courante, à raison d'un orifice pour cinq personnes au plus.

Spécifions aujourd'hui que le décret du 10 juillet 1913 fait également obligation aux patrons de mettre à la disposition des salariés :

Des vestiaires et lavabos bien aérés, éclairés et convenablement chauffés pendant la saison froide..

Un patron qui se refusait à appliquer ces dispositions s'est vu condamner le 7 juin 1951 par la Chambre criminelle de la Cour de Cassation.

Que les délégués se servent de cet exemple, pour faire aboutir cette revendication partout où elle est sensible.

Pour vos Cadeaux... Pour vos Livres d'étrennes...

LA LIBRAIRIE DE LA C. G. T.

213, rue Lafayette — PARIS (X^e)

Le meilleur et le plus grand choix de beaux livres classiques et modernes pour tous les âges.

Toute la littérature progressiste.

Des livres techniques.

Beaux-Arts...

Disques...

En devenant client de la **LIBRAIRIE DE LA C.G.T.** vous bénéficierez de primes appréciables.



S. P. E. G., Châteauroux

Le gérant : DESHAYES Maurice.