

C.G.T.

F.S.M.

Le délégué du personnel

Mensuel 3^e Année.

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

N° 36. — MAI 1952.

Une **NECESSITE URGENTE** :

Développer l'union et l'action des travailleurs

M. Pinay vient d'être félicité une fois de plus par M. Villiers, président du C.N.P.F., qui dans ses nombreux déplacements déclare que toutes les organisations patronales doivent soutenir l'application d'une politique dirigée contre la classe ouvrière.

La raison de ce soutien à un de leurs représentants est simple : le blocage des salaires permet aux capitalistes de réaliser des bénéfices scandaleux qui pour un certain nombre de grandes sociétés capitalistes connues ont augmenté de 50 %. L'augmentation des prix de 15 % depuis septembre 1951 représente 600 milliards que le patronat a volés aux travailleurs, soit approximativement les dépenses engagées pour la guerre du Viet-Nam.

Le développement des dépenses militaires s'accompagne donc d'une offensive contre les salaires de la classe ouvrière sous divers aspects, en même temps que de mesures tendant à favoriser l'enrichissement des agents des trusts fauteurs de guerre.

Dans une interview, M. Garet, ministre du Travail de M. Pinay, confirme la volonté du gouvernement non seulement de maintenir le blocage des salaires mais encore de développer l'offensive contre la Sécurité Sociale, par la soi-disant mise en ordre des régimes spéciaux et le contrôle de l'usage des médicaments qui cachent les véritables buts du patronat et du gouvernement :

- Réduction des frais pharmaceutiques,
- Recul de l'âge de la retraite, sous le prétexte de l'amélioration de la santé publique.

Toutes ces mesures pèseraient lourdement sur la masse des salariés.

En ce qui concerne la campagne de baisse, il est compréhensible que M. Pinay qui entend développer sa politique de guerre ne veuille pas s'attaquer aux bénéficiaires des trusts d'une part et d'autre part réduire le budget de la guerre qui engloutit des milliards, dont il entend faire supporter les frais aux masses laborieuses, comme l'ont fait ses prédécesseurs.

Par

Lucien MOLINO
Secrétaire de la C. G. T.

Pour arriver à ses fins le gouvernement Pinay entend développer ses attaques contre les libertés démocratiques et ouvrières, renforcer la dictature du patronat contre nos militants, en particulier

contre nos délégués dont le dévouement à l'égard des travailleurs permet à la C.G.T. dans chaque consultation électorale de démontrer qu'elle est non seulement la centrale qui représente plus de 70 % des travailleurs, mais qu'elle est le rempart le plus sûr contre la politique de misère, de fascisation et de guerre.

— **Ainsi notre rôle est clair : « Mettre en échec la politique de M. Pinay en organisant encore plus activement la défense des travailleurs »**

- pour l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et retraites de 15 %,
- pour la suppression des abattements de zones qui frustrent les travailleurs de près de 3 milliards de salaires, revendications qui doivent être examinées attentivement et adaptées à chaque entreprise, compte tenu que dans beaucoup de cas elles sont différentes suivant l'entreprise ou la localité.

Nous devons renforcer notre pression pour exiger

la réunion de la Commission Supérieure des Conventions Collectives en vue d'une augmentation du salaire minimum garanti de 15 %, à laquelle se refuse M. Pinay. Soulignons une fois encore que ce refus est facilité par l'opposition des centrales syndicales C.F.T.C., F.O., C.G.C. et des Associations familiales à l'action commune proposée par la C.G.T.

Cette action commune peut se réaliser à la base entre tous les travailleurs. Le mécontentement de la classe ouvrière grandit, c'est à nous qu'il appartient de le transformer en action concrète avec toujours le souci de l'unité à la base.

Réfléchissez, camarades délégués, gouvernement et patronat veulent gagner du temps pour arriver à la période des vacances ; ils comptent sur les congés et la démobilisation des travailleurs pour aller plus loin dans l'application de leur politique réactionnaire.

C'est donc tout de suite que doit s'engager l'action et les délégués doivent prendre à cœur

l'organisation de la lutte. C'est d'eux que dépendent en grande partie la préparation de l'action et l'obtention de nouveaux succès.

Ainsi, les succès sont conditionnés à la lutte et à son développement immédiat.

Voilà, camarades délégués, nous vous faisons confiance pour faire rentrer dans la vie les importantes décisions prises à la Commission Administrative des 13 et 14 mai (1).

Faites-les connaître aux travailleurs, le désir d'unité est profond et nos possibilités sont grandes.

Rassemblons donc nos forces. Nous allons vers de grandes luttes qui décideront non seulement du sort des travailleurs mais aussi de notre bien le plus cher : la Paix. Engageons-les au coude à coude, fraternellement unis, avec la certitude que nous gagnerons la bataille pour imposer une politique de bien-être et de paix.

(1) Voir « Le Peuple », n° 408 du 15 mai 1952.

POUR LA DEFENSE DE LA PAIX

Au moment où la classe ouvrière réagit vigoureusement contre la présence sur notre sol du général de la guerre micro-bienne, Ridgway, elle prend de plus en plus conscience du fait qu'elle ne peut séparer ses luttes quotidiennes de la défense de la Paix.

La C. G. T., adhérente au Mouvement de la Paix, a déjà participé avec succès aux diverses campagnes organisées par celui-ci. Mais en tant que Centrale syndicale de toute la classe ouvrière, elle doit guider ses organisations dans des luttes plus concrètes pour défendre la Paix.

Des batailles importantes sont menées par la vaillante corporation des dockers, corporation toujours à l'avant-garde du combat pour retarder l'acheminement du matériel de guerre, ainsi que par les cheminots. Mais ces luttes ne peuvent être l'exclusive d'une ou de deux corporations. Tous les travailleurs de la région doivent leur venir en aide sous les formes les plus variées : aide financière, manifestation, débrayages limités, etc... S'il y a refus de travail, le mouvement gagnera en ampleur.

Dans d'autres entreprises où l'on travaille directement pour

la guerre, par la fabrication du matériel servant à semer misère et ruine, on peut prendre part à la défense de la Paix en demandant le retour à la semaine légale de 40 heures, sans perte de salaires. Cette action sera menée avec l'aide de la population, informée à l'aide de tracts très explicatifs sur les causes des luttes menées. En orientant ainsi leur activité, les travailleurs renforceront le Mouvement de la Paix.

Défendre nos industries de paix, c'est aussi lutter pour la Paix. Dénoncer toutes les entreprises où l'on tente de substituer aux fabrications de paix des fabrications de guerre, même sous prétexte de mévente. Faire des démarches auprès des services publics pour sauvegarder les industries menacées, demander si les marchés conclus à la Conférence Economique de Moscou ont bien été respectés.

Toutes ces questions devront être discutées au cours des demi-journées d'études pour la défense de la Paix, organisée par les Unions Départementales où toutes bonnes initiatives seront retenues.

C'est seulement par un effort de tous que nous barrerons la route aux fauteurs de guerre et que nous pourrons assurer une ère de progrès social dans le travail et la Paix.

Prime de vacances

Tous les travailleurs commencent, avec les beaux jours, à faire des projets de vacances. Quelle joie, après une dure année de travail, soumis à la rapacité accrue du patronat qui se traduit par des cadences de plus en plus poussées (au seul profit des patrons et au détriment de la santé des travailleurs) de pouvoir enfin une fois dans l'année goûter un repos chèrement acquis.

Mais hélas, combien pourront partir avec leur famille, combien pourront faire face aux frais de voyage et de séjour ? Le pouvoir d'achat, sans cesse en régression, ne peut permettre bien souvent de faire face aux dépenses journalières.

Et pourtant tous les travailleurs doivent pouvoir se reposer, passer des vacances qui soient de véritables vacances. Il faut pour cela compenser ce qui manque, faire restituer par les patrons une partie de l'argent volé au cours de l'année, en exigeant l'attribution pour tous de la **PRIME DE VACANCES**. C'est la tâche de tous les délégués. L'examen des bilans, qui accuse des augmentations énormes de bénéfices, atteste que les patrons peuvent payer.

Le gouvernement Pinay, après le blocage des salaires qui aggrave encore les conditions de vie de la classe laborieuse, prétend avec ses amis les patrons interdire cette année l'octroi de la prime de vacances.

Camarades délégués, votre tâche est de l'imposer partout. Dans les entreprises où le principe est acquis il faut se battre pour la maintenir et la faire augmenter dans les proportions propres aux exigences du coût de la vie, en accord avec tous les travailleurs.

Dans celles où cette prime n'a pas encore été arrachée au patronat, c'est cette année qu'elle doit l'être. C'est dans la certitude de la victoire que les discussions doivent s'engager avec nos camarades et qu'ensemble vous devez vous armer pour faire face au patronat et imposer par tous les moyens cette revendication populaire entre toutes.

La lutte sera chaude car les patrons aideront leur ami Pinay, l'homme du capital, du vichysme, l'homme de la guerre atlantique. L'argent qu'il compte nous escroquer servirait aux préparatifs de guerre comme celui refusé aux travailleurs depuis les dernières augmentations du coût de la vie sert à payer la guerre du Viet-Nam.

En aucun cas la classe ouvrière ne doit faire les frais de la guerre que les capitalistes français préparent sous le contrôle des capitalistes américains.

C'est donc une tâche qui doit être prise à cœur par tous les délégués, et partout la lutte doit être menée sans fai-

blesse jusqu'à satisfaction complète. Ce sera une victoire nouvelle remportée en faveur des travailleurs pour le bien-être et la Paix.

Dans certains secteurs déjà, des succès ont été obtenus

qui mettent en échec la politique Pinay, et notamment dans les Assurances : 1/4 du mois avec minimum de 8.500 francs et un mois double d'Allocations Familiales ; dans les Banques : prime de 15.000 francs, etc... etc...

LE DÉLÉGUÉ DES JEUNES

Sans doute nombre de délégués du personnel se souviennent que l'idée d'instituer un délégué des jeunes travailleurs a été longuement débattue déjà.

C'est une revendication particulière aux jeunes à laquelle le Bureau confédéral vient de donner son complet accord.

De quoi s'agit-il ?

Dans les entreprises, les jeunes travailleurs de 14 à 18 ans ne participent pas à l'élection des délégués du personnel, bien que ceux-ci soient habilités par la loi à présenter et à défendre leurs revendications devant la direction. Les délégués du personnel s'acquittent d'ailleurs correctement de cette mission, mais trop souvent sans que les jeunes travailleurs soient intimement liés à leurs démarches.

Il va de soi que dans le cas où ces revendications étaient présentées par un des leurs, après discussion entre eux, les jeunes seraient davantage accrochés à l'aboutissement de leurs demandes.

Et ne pensez-vous pas que c'est un apprentissage qui a toute son importance pour ces jeunes gens qui représentent l'avenir de notre classe ouvrière ?

Cela ne veut pas dire que les adultes, vous camarades délégués, n'auront plus aucun rôle à jouer. Vous avez l'expérience et l'autorité et il faudra en faire profiter l'enthousiasme des jeunes.

Le Bureau confédéral a donc décidé de faire déposer sur

le bureau de l'Assemblée Nationale une proposition de loi qui complètera le statut des délégués du personnel. Dans toutes les entreprises comptant au moins dix jeunes travailleurs de 14 à 18 ans (ouvriers ou employés) il sera institué un collège spécial qui élira un ou plusieurs délégués suivant le nombre de jeunes, l'éligibilité pour ce collège étant ramenée à 16 ans.

Toutes les prérogatives et garanties prévues par le statut actuel des délégués du personnel s'appliqueront aux jeunes délégués.

L'institution de ce collège particulier pose une question quant à l'âge de l'éligibilité actuellement prévu par le statut. Afin qu'il n'y ait aucune anomalie, et reprenant une proposition constante de nos organisations syndicales, nous demandons que dans tous les autres collèges l'âge de l'éligibilité soit abaissé à 18 ans.

Nous aimerions que vous nous écriviez, camarades délégués, pour nous faire connaître votre opinion sur cette question.

Nous vous demandons surtout de faire connaître autour de vous cette initiative de la C. G. T. et, en premier lieu évidemment, aux jeunes travailleurs.

Car il ne faut pas se faire d'illusion, nous aurons à mener une sérieuse bataille pour obtenir le vote de cette proposition et nous savons que le succès dépend de l'action, non seulement au Parlement mais surtout dans les entreprises.

La vérité vaincra les mensonges

Le gouvernement Pinay mène grand bruit autour de sa prétendue politique de baisse. Cependant presse et radio, malgré leurs efforts conjugués, ne peuvent convaincre la ménagère dont le porte-monnaie est témoin des difficultés de plus en plus grandes qu'elle rencontre pour boucler son mince budget.

Créer l'illusion, spéculer sur les espérances — même fugitives — des travailleurs, pour asséner un violent coup contre les salaires en les bloquant alors qu'ils devraient être augmentés de 15 %, tel est le dessein du représentant du C. N. P. F.

Or s'il voulait vraiment la baisse, Pinay devrait s'attaquer en premier lieu aux énormes dépenses militaires et aussi aux bénéfices scandaleux des patrons. Mais c'est ce qu'il ne veut à aucun prix.

C'est pourquoi il faut sans cesse dénoncer ces mensonges. Quelle arme la plus efficace possédons-nous, sinon notre presse et en premier lieu « LA VIE OUVRIÈRE », organe officiel de la C. G. T. ?

Pour sa diffusion de masse, c'est avant tout à vous,

camarades délégués, que nous faisons appel étant donné que vous êtes les plus près des travailleurs et que vous avez leur confiance (70 à 90 % des voix à la C. G. T. reconnaît le grand diviseur de la classe ouvrière Irving Brown qui accorde des millions de francs à Force Ouvrière et n'arrive pas malgré cela à détourner les ouvriers de leur grande centrale).

Il faut diffuser encore davantage « LA VIE OUVRIÈRE » pour mieux défendre notre vie et conquérir le bien-être contre les fauteurs de guerre et de misère. Il faut que chaque ouvrier, employé, cadre, enfin que chaque travailleur connaisse la vérité sur ce gouvernement Pinay, valet des occupants américains et défenseur du patronat et de la réaction.

Diffuser « LA VIE OUVRIÈRE » c'est faciliter la tâche pour le renforcement de notre organisation, c'est rendre cette dernière plus solide encore et plus apte à diriger la lutte unie des travailleurs.

Au travail tous pour qu'elle soit entre les mains de tous. Avec elle nous vaincrons les mensonges du gouvernement réactionnaire et sa politique de misère et de guerre.

LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Nous avons souvent dénoncé le désir des patrons de se débarrasser de ceux qui sont les meilleurs défenseurs des revendications ouvrières et leurs manœuvres pour ce faire allant jusqu'au licenciement pur et simple.

Nous affirmons que de tels licenciements étaient illégaux et devaient être soumis à l'avis du Comité d'Entreprise, sinon, attaqués aux Prud'hommes.

Nous attirons aussi l'attention des délégués sur le fait qu'il ne faut pas considérer comme suffisante l'obtention de dommages et intérêts, mais qu'il est nécessaire de lutter pour obtenir la réintégration du délégué licencié, étant bien entendu qu'avant d'engager l'action juridique il convient de mobiliser les travailleurs de l'entreprise autour de leur délégué pour faire échec à la répression, ce qui est déterminant.

Nous pensons utile de passer quelques extraits d'un jugement contraignant les patrons des Établissements GALINIER (Huilerie) à MARSEILLE, à la réintégration d'une déléguée arbitrairement licenciée :

« Sur la légalité du licenciement de Mme R... :

« Attendu qu'il résulte des explications des parties et des documents de la cause, que la demanderesse a été licenciée le 12 février, soit le jour même où les défendeurs (les patrons) écrivaient à l'Inspecteur du Travail pour l'informer qu'il était procédé à des congédiements de personnel, parmi lesquels figurait la demanderesse signalée comme déléguée et membre du Comité d'Entreprise.

« ATTENDU QUE CE FAISANT, LES DEFENDEURS ONT MECONNU LEURS OBLIGATIONS TELLES QU'ELLES

« RESULTENT DES TEXTES VISANT LES LICENCIEMENTS
« DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES MEMBRES DU
« COMITE D'ENTREPRISE ET QUI ENJOIGNENT DE CON-
« SULTER LE COMITE D'ENTREPRISE DES QU'IL EST
« ENVISAGE » LE LICENCIEMENT D'UN DELEGUE,

« Qu'en l'occurrence, le licenciement n'était pas seulement
« envisagé mais prononcé, ce qui est contraire aux disposi-
« tions ci-dessus,

« Qu'il est anormal de consulter un organisme sur l'oppor-
« tunité d'un licenciement, alors que ce licenciement est
« prononcé, et que c'est donc à juste titre que le Comité
« a refusé de formuler un avis, l'employeur ayant pris l'initia-
« tive, de son initiative propre, de résilier le contrat de la
« dame R...

« Que cette rupture est donc illégalement prononcée et
« QUE LES TEXTES VISANT LES DELEGUES DU PERSONNEL
« COMME LES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE
« AYANT ETE VIOLES, IL CONVIENT DE CONSTATER LA

« NULLITE DU LICENCIEMENT, ainsi qu'il a été jugé par
« diverses juridictions et notamment par la Cour Suprême,

« Que le Conseil déclare donc que la dame R... N'A PAS
« ETE LICENCIÉE RÉGULIÈREMENT ET QU'ELLE FAIT DONC
« TOUJOURS PARTIE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE,
« ET QU'ELLE DOIT DONC RECEVOIR SES SALAIRES, JUS-
« QU'À L'EXPIRATION DE SON MANDAT DE DELEGUÉE
« DU PERSONNEL ET DE MEMBRE DU COMITE D'ENTRE-
« PRISE...

« PAR CES MOTIFS, le Conseil dit et juge :
« Que le licenciement de la dame R..., déléguée du per-
« sonnel et membre du Comité d'Entreprise, a été prononcé
« irrégulièrement, et partant illégalement, qu'il est donc sans
« valeur et que la demanderesse continue à faire partie du
« personnel de l'entreprise, tant qu'elle a qualité de déléguée
« du personnel et de membre du Comité d'Entreprise, soit
« jusqu'à l'expiration de son mandat. »

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Le patron ne veut pas inclure les primes de rendement dans le salaire qui subit la majoration pour heures supplémentaires. Est-ce légal ?

R. — Non, cela est illégal. Aux termes de la loi du 25 février 1946, les majorations de 25 % et 50 % s'appliquent au salaire et la circulaire ministérielle TR 26 du 18 avril 1946 a précisé que lorsqu'il s'agit de primes inhérentes à la nature du travail, la prime doit être assimilée au salaire et subir, au même titre que celui-ci, les majorations afférentes aux heures supplémentaires.

Or, les primes de rendement ne sont pas des remboursements de frais, mais bien des primes allouées en considération du travail fourni.

D'ailleurs, le même principe est appliqué pour savoir quelles primes sont soumises à cotisation de Sécurité Sociale, et la circulaire ministérielle 82 SS. du 26 avril 1951 a précisé que les primes de rendement donnent lieu à cotisation parce qu'elles ont le caractère d'un salaire.

Q. — Le patron refuse de nous payer les majorations des heures supplémentaires parce que nous travaillons aux pièces. Est-ce légal ?

R. — Non. Cela est illégal. Dans une réponse publiée au « Journal Officiel » (1), le ministre du Travail a rappelé que la loi du 25 février 1946, majorant de 25 % les salaires de la 41^e à la 48^e heure et de 50 % les heures effectuées à partir de la 49^e heure dans la semaine, n'a fait aucune distinction entre le travail au temps ou à la tâche : les majorations pour heures supplémentaires doivent être versées, quel que soit le mode de rémunération et s'appliquer au salaire effectif payé au travailleur.

La réponse ministérielle cite la circulaire du 13 mars 1946 (2) indiquant qu'en cas de travail à la tâche ou au rendement, plusieurs solutions peuvent être envisagées pour le calcul des majorations en cas d'heures supplémentaires. L'une d'elles consiste à diviser la rémunération totale afférente au travail au rendement ou à la tâche fourni par le travailleur au cours d'une semaine donnée par le nombre d'heures effectuées à ce titre au cours de ladite semaine et faire jouer la majoration prévue sur le salaire horaire ainsi calculé.

Si votre patron refuse d'appliquer la loi, faites intervenir l'inspecteur du travail en lui donnant les références ci-dessus citées.

L'expérience de la région parisienne montre que les patrons récalcitrants se sont empressés de payer les rappels de salaires réclamés à ce sujet par leurs ouvriers, de peur d'être condamnés devant la juridiction prud'homale.

Q. — Nous venons à la suite des élections au Comité d'entreprise de remporter tous les sièges dans le premier collège.

La direction prétend nous retirer un de ceux-ci au bénéfice de la C.F.T.C. parce que nous avons constitué une liste dans laquelle ne figuraient que des ouvriers, sans aucun mensuel.

En a-t-elle le droit ?

R. — L'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946, ne fait aucune obligation pour les syndicats de présenter aux élections du premier collège (ouvriers, employés) une liste dans laquelle figure des employés. Tout en reconnaissant l'importance de voir figurer aux côtés des ouvriers un ou plusieurs salariés employés, ce que nous conseillons à tous nos syndicats pour la constitution des listes, nous considérons comme une injustice flagrante toute décision consistant à déclarer ÉLU dans la grosse majorité des cas, un candidat qui bien souvent recueille un nombre de voix très inférieur à celui qui est arbitrairement privé de son siège.

Ça n'est pas là le respect de la démocratie.

Lorsque de pareils faits se produisent, il importe d'engager une double action :

— Auprès des travailleurs dans l'usine qui doivent se mobiliser pour faire reporter cette décision ;

— Auprès des tribunaux et, en premier lieu, auprès du Juge de Paix.

Q. — Je travaille depuis trois ans chez le même patron, mais j'ai été malade pendant trois semaines au mois de décembre 1951. Cela me fera-t-il perdre un jour de congé payé ?

R. — Non. On a coutume de dire qu'on a droit à un jour ouvrable de congé par mois de travail, mais cela est incomplet. En effet, en vertu de l'article 54 g du livre II du Code du Travail, les périodes équivalentes à quatre semaines sont assimilées à un mois de travail effectif. Il suffit donc de 48 semaines de travail pour avoir droit au congé normal de 12 jours ouvrables.

Le travailleur qui a été malade trois semaines a fait 49 semaines de travail dans la période de référence qui va du 1^{er} juin 1951 au 31 mai 1952. Par conséquent, il ne perdra pas un seul jour de congé.

Par ailleurs, le Ministère a précisé à plusieurs reprises que le droit à un jour de congé par quatre semaines de travail est ouvert, quel que soit le nombre de jours de la semaine consacrée au travail, c'est-à-dire même si la durée hebdomadaire du travail est répartie sur 4, 5 ou 5 jours et demi.

(1) « J. O., Débats A.N. du 5 juillet 1950, page 5.364, n° 14.968.

(2) Non parue au « Journal Officiel ».

