

Le délégué du personnel

Mensuel 3^e Année.Rédaction : 213, Rue Lafayette — Paris (10^e)

N° 38. — AOUT 1952

LA LUTTE POUR LES SALAIRES

Depuis deux semaines les ménagères de la région parisienne, comme du reste celles de province, constatent avec le plus vif mécontentement une très sensible montée des prix de détail des denrées alimentaires.

Quel que soit le désir des services de M. PINAY de cacher cet effondrement si manifeste de sa comédie de baisse, l'Institut National des Statistiques ne peut cacher ce mouvement.

Du 6 au 19 juillet la mercuriale des prix de détail des denrées alimentaires pour la région parisienne publiée par cet Institut signale en particulier les hausses suivantes : (prix au kilo)

	Semaine du 6 au 12 juillet	Semaine du 13 au 19 juillet
Bifteck	651	656
Bœuf plat de côtes	254	256
Poitrine de veau	388	398
Gigot	737	749
Lapin	363	434
Raie	257	283
Colin	612	647
Beurre laitier	740	747
Carottes	66	79
Choux-fleurs	138	153
Pommes de terre	23	25
Artichauts	119	178
Tomates	62	76

Ajoutons la hausse des loyers et des impôts dont les feuilles commencent à parvenir dans les foyers.

La grande presse est dans l'obligation de faire état de ces chiffres, elle le fait évidemment sans commentaire.

La nouvelle montée des prix que ne saurait manquer de susciter dans les jours à venir le déve-

loppement d'une situation économique qui mène à l'inflation et à la dévaluation commence à se manifester.

Cela signifie qu'il est plus que jamais indispensable que les travailleurs veillent à défendre leurs salaires et à améliorer leur pouvoir d'achat.

Grâce à l'attitude de ceux qui, à l'Assemblée Nationale, ont favorisé ou laissé faire l'expérience Pinay, sa politique de bas salaires et de profits capitalistes scandaleux, le gouvernement a pu obtenir le vote d'une caricature d'échelle mobile, dont il espère se servir pour s'opposer à toute augmentation des salaires, malgré la hausse du coût de la vie.

Par

Henri RAYNAUD
Secrétaire de la C. G. T.

Peut-être espère-t-on, dans les sphères patronales et gouvernementales, utiliser également à cet effet, l'actuelle période de congés payés.

Mais les travailleurs ont besoin de manger, ils réclament les augmentations de salaires et traitements que justifie la hausse du coût de la vie survenue depuis septembre 1951, soit plus de 15%.

Ils puisent, dans la constatation chaque jour renouvelée de la duperie dont ils sont victimes depuis de longs mois, une volonté et un besoin d'union capables de briser tous les obstacles.

C'est pourquoi, adaptant à la situation particulière de leurs industrie et entreprise, le mot d'ordre d'augmentation générale des salaires et traitements de 15 %, **ils renforcent leur unité d'action, posent leurs revendications de salaires à leur patron respectif et organisent l'action pour les faire aboutir.**

A côté des primes de vacances qu'ils obtiennent ainsi dans de nombreuses entreprises, ce sont des augmentations de salaires. Citons le dernier en date, le succès obtenu après 24 heures de grève par les ouvriers du Bâtiment de Nice (entreprise Bocca), savoir 15 à 16 francs d'augmentation horaire.

Citons encore l'accord départemental du Bâtiment du Cher qui, grâce à l'unité d'action réalisée entre la C.G.T. et la C.F.T.C., bénéficie d'une augmentation de 12 à 13 francs pour tous les gars du Bâtiment du département.

Il est sûr que c'est dans le développement de ces actions unies dans les entreprises que continue à se trouver le chemin de nouveaux succès.

Cependant, il est également un autre objectif que les travailleurs ne doivent pas négliger. **Il s'agit du relèvement du salaire minimum garanti.**

Comment ?

En utilisant, pour si mauvaise qu'elle soit sur d'autres points, et en attendant sa modification, la loi du 18 juillet 1952, relative à la variation du salaire minimum national interprofessionnel garanti.

En effet, le texte voté précise que la **Commission supérieure des Conventions collectives doit se réunir au moins une fois par an.**

Or, elle ne s'est pas réunie depuis août 1951.

On est légalement fondé à exiger sa convocation immédiate. Cette réunion immédiate doit être demandée ensemble par toutes les organisations syndicales nationales, y compris l'Union Nationale des Allocations Familiales.

Cette réunion doit être réclamée pour que la Commission supérieure des Conventions collectives établisse enfin le budget-type qui servira à fixer le salaire minimum garanti.

Pour cela, il est nécessaire que, préalablement à cette réunion, des contacts s'établissent entre la C.G.T., la C.F.T.C., F.O., la C.G.C. et l'Union Natio-

nale des Associations Familiales, afin qu'elles se mettent d'accord pour **présenter à la Commission un projet commun de budget-type.**

Nous rappelons que les représentants de ces organisations à la Commission Supérieure en constituent ensemble la majorité.

Nous rappelons que leur accord en septembre 1951, a vaincu la résistance gouvernementale et patronale.

Il faut, comme en septembre 1951, vaincre les obstacles qui, jusqu'à ce jour, ont empêché de tels contacts et la réalisation d'un tel accord. Déjà les deux Unions Départementales C.G.T. et C.F.T.C. de la Haute-Vienne ont publié un appel commun appelant les travailleurs à l'unité.

Dans toutes les entreprises, les délégués du personnel doivent mettre au courant de cette question tous leurs camarades et leur demander à tous de prendre position, d'intervenir auprès de leurs organisations respectives pour lever tous les obstacles à l'union.

On parle beaucoup dans la presse de **l'échéance d'octobre** ; on en parle avec une crainte non déguisée.

Pour les travailleurs, l'échéance d'octobre, qui du reste sera peut-être plus rapprochée si l'union s'étend rapidement, sera l'échéance qui mettra fin au blocage des salaires, le retour à un pouvoir d'achat normal, et des salaires décents et la mise en application d'une véritable échelle mobile.

A cet effet, tous les délégués du personnel, quelle que soit leur appartenance, sauront peser leurs responsabilités et agir en conséquence pour favoriser l'union indispensable.

La C. G. T. a décidé l'organisation d'une grande campagne nationale pour l'augmentation des salaires, traitements, pensions et retraites, qui commencerait dès le mois de Septembre.

Dès à présent, dans toutes les entreprises, nos délégués doivent rechercher avec l'ensemble des syndiqués les revendications les plus sensibles à leurs compagnons de travail, et les moyens de les faire aboutir, et les soumettre à l'ensemble du personnel.

Tous nos syndiqués doivent, en effet, prendre une part très active à cette campagne.

La prime de retour

Commencée en mai, l'action des travailleurs pour obtenir la prime de vacances a connu un élargissement important.

Cette revendication si populaire a pris davantage d'ampleur à mesure que nous approchions des mois où les départs en vacances se font plus massifs.

Dès juin et juillet, les actions se sont multipliées ainsi que les succès obtenus.

Parce que les travailleurs sont profondément attachés à la loi sur les congés payés de 1936, ils veulent effectivement profiter de cette importante conquête sociale.

La liste des résultats enregistrés serait trop longue pour la citer ici. Elle doit servir de stimulant pour nos camarades qui n'ont pas encore obtenu la prime.

Car nombreux sont encore les travailleurs qui n'ont pu obtenir satisfaction avant leur départ en vacances. Ils vont se trouver, de retour à leur travail, aux prises avec des

difficultés financières leur créant de sérieuses préoccupations.

C'est pourquoi l'action doit se continuer, pour obtenir à l'exemple des travailleurs de chez « Citroën », une prime de retour. Ces derniers ont, en effet, en plus d'un versement au départ, obtenu 5.000 francs au retour.

Réunions et discussions avec les camarades de travail pour trouver les meilleures formes de lutte, telles doivent être les préoccupations de nos délégués.

Au moment où le mécontentement légitime de la classe ouvrière se fait sentir, nous devons en effet, en plus de la question des salaires, poser cette question de la prime de retour.

Cette revendication peut et doit réaliser l'union de tous les travailleurs dans les entreprises, gage de victoire certaine.

Pour une préparation de masse du Congrès des Peuples pour la Paix

Le Conseil Mondial de la Paix qui vient de tenir sa session a décidé de lancer la convocation d'un Congrès des Peuples pour la Paix en décembre 1952, à Vienne (Autriche).

Certes, des Congrès mondiaux pour la défense de la Paix se sont déjà tenus et ont puissamment concouru à sauvegarder la Paix.

Souvenons-nous du Congrès des Partisans de la Paix à Paris en 1948, du Congrès Mondial de la Paix à Varsovie en 1950.

Mais, cette fois-ci, il s'agit d'un Congrès présentant un caractère nouveau en ce sens qu'il doit exprimer la volonté des peuples de prendre eux-mêmes en mains la défense de la Paix et de la conduire jusqu'au bout.

Il ne s'agit plus de « Partisans », mais de peuples eux-mêmes. Il ne s'agit donc aucunement d'un « 3° » Congrès Mondial.

Il nous faut nous tourner résolument vers toute la population de notre pays, partout où elle se trouve et, particulièrement, pour nous, vers les travailleurs dans les entreprises, sur les chantiers, dans les magasins et dans les bureaux.

Il faut que chacun d'entre nous, aidé de beaucoup d'autres que nous saurons convaincre, procède à une consultation complète des travailleurs qui, quelles que soient leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, veulent mettre un terme à leurs conditions de vie pénibles, en écartant les menaces continuellenes de guerre.

Chacun doit être amené à discuter sur les questions de Paix et de guerre qui le préoccupent, comme il le désire, sous la forme qu'il préfère. Le Congrès doit confronter toutes les opinions exprimées. Nous avons à en assurer le travail préparatoire en consultant chaque travailleur.

Cette consultation nous est facilitée. Comment? Notamment en se servant de la carte de préparation du Congrès des

Peuples pour la Paix qui, bientôt, se trouvera dans tous les Conseils Départementaux et Communaux de la Paix, dans tous les Comités de Paix.

Nos organisations syndicales s'en fourniront auprès de ces Conseils et Comités de Paix. Elles se fixeront des objectifs dépassant les résultats obtenus pour les signatures pour l'appel de Stockholm et pour le Pacte de Paix.

La préparation de ce Congrès, d'un caractère nouveau, doit permettre à des dizaines de milliers de militants de la Paix actifs dans les entreprises non seulement d'assurer une préparation de masse du Congrès, mais aussi de renforcer et de former, sur les bases du Mouvement de la Paix, des centaines et des centaines de Comités de Paix d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel employé.

Il s'agit, désormais, de concourir à la formation de larges comités de Paix, de renforcer le mouvement autonome des Partisans de la Paix, avec tous les syndiqués et tous les inorganisés.

L'idée de Paix se suffit à elle-même. Qui, consciemment et d'un cœur léger, admet qu'il désire être massacré?

Eclairons les esprits.

Soyons les meilleurs artisans du renforcement du Mouvement de la Paix en préparant l'exceptionnel Congrès des Peuples pour la Paix.

MILITANTS de la Paix dans les Entreprises !

AIDEZ-VOUS DANS VOTRE TRAVAIL
en vous abonnant au « **COMBAT POUR LA PAIX** »
3, rue des Pyramides, PARIS -- C.C.P. 6343-09, PARIS

La carte syndicale à jour

Pour la plupart des travailleurs, les congés sont terminés ou sur le point de l'être.

Gageons que pour l'ensemble de nos militants et plus particulièrement pour nos délégués du personnel, ces quelques jours de repos auront été l'occasion de faire le bilan de leur activité au service des salariés.

Chacun d'entre eux va reprendre son poste à l'entreprise, avec la volonté de foncer encore plus en avant pour réaliser l'unité des travailleurs.

C'est pourquoi nous conseillons vivement à tous nos délégués, collecteurs et autres militants de mettre au premier plan de leur activité la mise à jour des cartes syndicales.

Il est certain que de nombreux travailleurs ont dû partir en congé sans que tous les timbres aient été apposés sur leurs cartes. Or, il n'est pas douteux qu'il est difficile de se mettre à jour lorsqu'il y a plusieurs mois de retard. Il faut donc veiller à la remise mensuelle du timbre cotisation.

Le retour de congé, avec les discussions que cela entraîne, les perspectives dans la lutte pour les salaires, l'organisation de la campagne pour l'augmentation des salaires, traitements,

pensions et retraites qui doit commencer dès le mois de septembre, doit permettre cette régularisation de la situation des travailleurs.

Ainsi, comme le déclarait le camarade Benoît Frachon, dans son discours de clôture au C. C. N. des 3 et 4 avril, cette tâche ne sera pas une tâche nouvelle, mais un appui, un des aspects de notre tâche unique : assurer la victoire de la classe ouvrière.

Des camarades nous ont fait parvenir leur plan de travail pour la période suivant les congés. La plupart prévoient la mise à jour des cartes syndicales. C'est bien, et cela doit devenir une généralité. Certains, même, prévoient de multiples formes : tables de collecteurs au réfectoire ; permanence des délégués du personnel dans l'entreprise, visite à domicile de tous les travailleurs.

Ce sont là des exemples dont il faut s'inspirer, y réfléchir, en discuter avec les autres militants et les travailleurs, en un mot, rechercher la meilleure forme qui permettra à tous les syndiqués de se mettre à jour et aussi de conquérir de nouveaux syndiqués.

Comment engager un procès aux Prud'hommes ⁽¹⁾

Tout d'abord il est bon de connaître avec exactitude ce que l'on est en droit de réclamer. Une première démarche s'impose donc : consulter le syndicat ou l'Union Locale qui donnera tous conseils utiles. Il y a intérêt à ne pas trop attendre pour ce faire car, dans certains cas, il est nécessaire de prendre des précautions avant d'engager l'action. Ainsi, par exemple, on doit dénoncer dans les 7 jours suivant sa signature, le « reçu pour solde de tout compte »...

Le syndicat fera connaître si le procès doit être porté devant le Conseil des Prud'hommes ou devant le Juge de Paix faisant fonction de Conseil des Prud'hommes.

Si le procès doit être porté devant les Conseils des Prud'hommes, le syndicat précisera devant quelle Section il doit l'être (Section d'Industrie, Section Commerce ou Section Agricole lorsqu'elle existe).

En possession des indications du syndicat, il faut se rendre suivant le cas, soit au secrétariat du Conseil des Prud'hommes, soit au Greffe de la Justice de Paix, afin d'y établir la demande.

La demande est formée par une déclaration écrite. Il est parfois délivré une « réquisition » sous forme d'un imprimé qu'il suffit de compléter. Cette « réquisition » contient les nom, prénoms, profession, domicile du demandeur, ceux de l'employeur, ainsi que l'objet du procès. Il est recommandé de mentionner le nom exact de l'employeur, surtout lorsqu'il s'agit d'une société.

Le greffier ou le secrétaire, qui perçoit 145 francs pour la mise en rôle de l'affaire, convoque l'employeur à une prochaine audience de conciliation.

A l'audience de conciliation, à laquelle on doit se présenter, on peut se faire assister d'un représentant syndical.

S'il n'y a pas eu conciliation et si l'employeur ne s'est pas présenté, il faut faire citer l'employeur devant le bureau de jugement par un exploit d'huissier (583 francs actuellement). Dans certains Conseils, la convocation se fait par pli recommandé.

(1) Voir bulletin n° 37, juin 1952.

QUESTIONS

Q. — Pendant les six premiers mois de l'année de référence portant pour les congés 1952, j'ai fait de 24 à 32 heures par semaine. Ensuite, et au moment des vacances, nous effectuons 40 à 45 heures par semaine. Le patron a-t-il le droit de nous compter les congés sur la base du 1/24^e du salaire de l'année ?

R. — Le patron ne peut pas imposer la méthode du 1/24^e pour le paiement du congé.

En effet, l'article 54 j du livre 2 du Code du Travail stipule que l'indemnité de congé payé ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison de la durée de travail effectif de l'établissement.

La circulaire ministérielle TR 87, du 4 octobre 1945 (non parue au Journal Officiel) a précisé que cette durée du travail effectif est celle effectuée pendant la durée des congés de l'intéressé, si l'établissement ne ferme pas pendant cette période.

Si l'établissement ferme, c'est la période précédant le congé et d'une durée égale au nombre de jours ouvrables auxquels a droit le salarié.

Il a été jugé que le salarié a le droit de choisir la méthode de calcul qui lui est la plus favorable (Conseil des Prud'hommes de la Seine, 20-10-48).

Dans la question posée, le salarié peut donc exiger le paiement des congés sur la base de l'horaire actuel.

Q. — Un patron a-t-il le droit de mettre à pied du personnel sans préavis, en déclarant, l'après-midi : « Allez-vous en, je ne vous paye pas ? »

R. — S'il s'agit d'une mise à pied momentanée pour sanction disciplinaire, de nombreux tribunaux ont jugé que celle-ci était illégale, même si elle était inscrite au règlement intérieur de l'usine. (Voir à ce sujet « La Vie Ouvrière », n° 364). Il faut donc, dans ce cas, réclamer au patron le paiement intégral du salaire et s'il refuse, l'attaquer au Conseil des Prud'hommes.

S'il s'agit d'un licenciement, non seulement le préavis en usage doit être respecté (ou à défaut remplacé par une

et Réponses

indemnité de préavis), mais encore le Conseil des Prud'hommes peut condamner le patron à des dommages et intérêts pour renvoi abusif, lorsque celui-ci a agi avec l'intention de nuire ou a invoqué un faux motif de licenciement.

Q. — Une usine réduisant son personnel pour cause de mévente de ses produits et non pour manque de matières premières, peut-elle ramener un chef d'équipe comme ouvrier, voire même comme O. S. 2 ?

R. — Quel que soit le motif invoqué, un déclassement constitue, lorsque le salarié n'accepte pas le nouvel emploi offert, un véritable licenciement, pour lequel le patron doit respecter le préavis et pour lequel le salarié peut attaquer l'employeur en dommages et intérêts pour renvoi abusif.

Q. — Quelles sont les conditions à remplir pour avoir droit au chômage partiel ?

R. — Pour avoir droit au chômage partiel, il faut :

1° Que le chômage partiel atteigne au moins 20 % de l'effectif total de l'établissement ou partie de l'établissement, sans que le nombre de travailleurs en chômage puisse être inférieur à 5.

2° Les allocations ne sont accordées que pour une durée maximum de 160 heures au cours du même semestre, et dans une limite des ressources des intéressés qui varie suivant l'importance des communes.

Il va sans dire que la C.G.T. n'est pas d'accord avec les restrictions gouvernementales, et notre revendication que l'action de tous les sans travail doit faire aboutir, est le paiement de 75 % du salaire pour chaque heure chômeé comme pour les chômeurs totaux.

Q. — Les travailleurs étrangers peuvent-ils prendre part aux élections à la délégation du personnel ?

R. — Oui. Les travailleurs étrangers prennent part, dans les mêmes conditions que les Français, aux élections des délégués du personnel. L'article 6 du statut, ne prévoit, en effet, aucune exclusive à leur égard.

