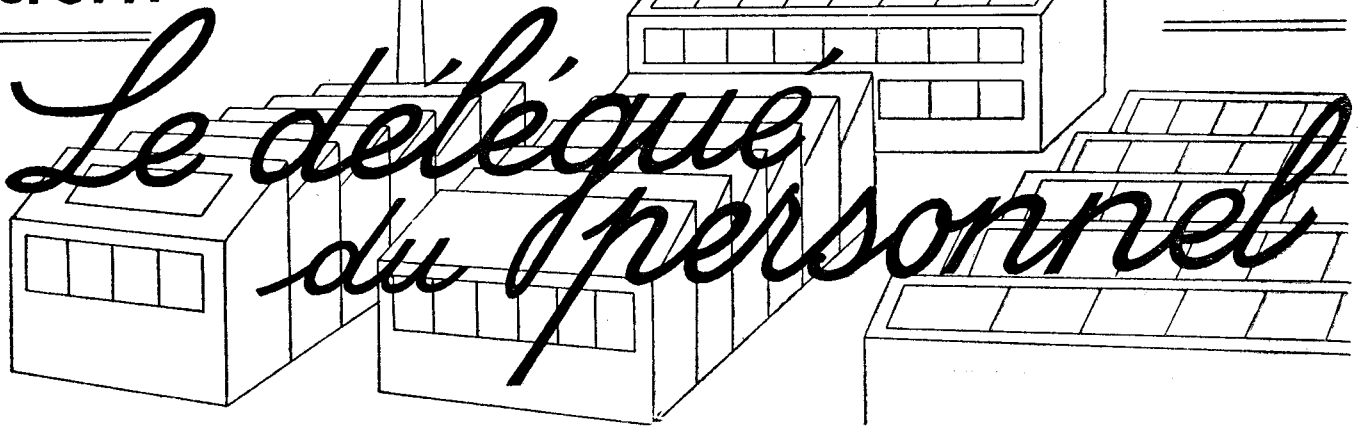


C.G.T.

F.S.M.



Mensuel 3^e Année.

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

N° 39. — SEPTEMBRE 1952.

VOTRE TACHE :

DÉVELOPPER LA CAMPAGNE REVENDICATIVE REALISER L'UNITE OUVRIERE

Partout s'engage la lutte pour l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et retraites.

— pour une augmentation immédiate de l'ordre de 15 % destinée à permettre aux travailleurs de retrouver le pouvoir d'achat de septembre 1951 ;

— pour la fixation, par la Commission Supérieure des Conventions Collectives, d'un budget-type devant servir de base à la détermination d'un salaire minimum interprofessionnel garanti correspondant réellement aux conditions du moment ;

- pour le retour à la semaine de 40 heures sans diminution de salaire ;
- pour la suppression des zones de salaires ;
- pour la lutte contre le chômage et la défense des revendications des sans-travail ;
- pour la défense de la Sécurité Sociale ;
- pour les primes de vacances ou de retour de vacances.

Chaque Fédération, comme chaque organisation de base adapte et complète ce programme général.

Ces revendications répondent aux aspirations des travailleurs ; elles correspondent parfaitement à la situation présente. C'est dire qu'elles peuvent être adoptées par tous. Les programmes revendicatifs des autres Centrales sont d'ailleurs voisins du nôtre et, dans de telles conditions, l'unité d'action peut et doit aisément se réaliser.

Une fois de plus, à la Commission Supérieure des Conventions Collectives, les représentants des diverses Centrales : C.G.T., C.F.T.C., F.O. et C.G.C. et les Associations Familiales, se sont mis d'accord

pour une réunion de la Commission Supérieure avant le 15 septembre, afin d'élaborer le budget-type devant servir de base à la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Le Congrès des Métallurgistes de la C.F.T.C., qui vient de se tenir à NANTES, et dont certaines revendications rejoignent celles de nos camarades de la Fédération des Métaux, vient de se déclarer partisan d'une action commune avec la C.G.T. sur des points déterminés.

Les Fédérations C.G.T. et C.F.T.C. des Cuirs et Peaux viennent, à l'échelle nationale, de lancer un appel aux travailleurs pour qu'ils réclament « dans la plus parfaite unité » la réunion de la Commission Supérieure des Conventions Collectives.

Partout, à la base, s'affirme la même volonté d'unité : les travailleurs du Bâtiment du Loir-et-Cher (C.G.T., C.F.T.C., F.O.), les ouvriers, employés et cadres du Commerce de la Région Parisienne (C.G.T., C.F.T.C., F.O.), les travailleurs des Produits Chimiques de DOUAI, ceux de la Pyrotechnie à l'Arsenal de BREST, ceux de Lavalette à SAINT-OUEN, pour ne donner que ces exemples récents, en apportent la preuve.

Les dirigeants des Unions Locales C.G.T., C.F.T.C. et F.O. de BREST vont discuter en commun. Les métallurgistes de la Loire C.G.T., C.F.T.C., F.O., C.G.C., d'accord entre eux sur la nécessité de revendiquer une augmentation immédiate de salaires et la fixation d'un nouveau salaire minimum, s'adressent en commun au Président du Conseil.

Tout cela inquiète beaucoup le Patronat et le

PAR

Alain LE LÉAP

Secrétaire général de la C.G.T.

Gouvernement. Une nouvelle fois, M. PINAY veut faire croire à la baisse des prix. Il prétend stabiliser les prix au niveau du 31 août 1952 et les salaires au niveau de septembre 1951, ce qui « officialiserait » le décalage de 15 % constaté au détriment des salaires au cours de cette période. Il prétend réduire ensuite les prix par des moyens qui, déjà, ont conduit à l'échec dans le passé.

La C.G.T. soutiendra toute politique effective de baisse des prix. Elle a demandé le retour aux prix d'août 1951, ce qui rétablirait le pouvoir d'achat des salaires à cette date. Elle a indiqué quelles étaient les causes réelles de la hausse du coût de la vie : le gonflement démesuré des profits industriels et l'augmentation constante des impôts provoquée par la poursuite de la politique de guerre. A moins de s'attaquer aux profits industriels et de réduire les impôts, personne ne pourra faire baisser le coût de la vie. M. PINAY ne l'ignore pas. Mais il pense encore pouvoir tromper les travailleurs. Il espère ainsi éviter la réunion de la Commission Supérieure et le relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Alors, il faut pousser.

Il faut que, dans toutes les entreprises, les tra-

vailleurs discutent entre eux de toutes ces choses ; il faut que toutes nos revendications leur soient clairement expliquées ainsi que les raisons qu'ils ont de lutter en commun. Il faut qu'ils sachent que leurs revendications peuvent être aisément satisfaites et qu'ils ne doivent pas hésiter à les présenter, après avoir recherché entre eux, si c'est nécessaire, la base commune qui permettra l'unité d'action ; il faut qu'ils sachent qu'à la base même de la revendication générale des salaires il y a la fixation par la Commission Supérieure des Conventions Collectives d'un budget-type ; il faut qu'ils sachent que M. PINAY n'a pas le pouvoir légal de s'opposer à la réunion, dans ce but, de la Commission Supérieure, puisque cette réunion est demandée par la majorité de ses membres et il faut que de toutes les entreprises partent dans l'unité les protestations des travailleurs à la présidence du Conseil.

Tout cela, camarades, délégués du personnel, c'est votre tâche. Parce que vous êtes en contact permanent avec les travailleurs, parce que vous avez leur confiance, nul ne peut mieux que vous accomplir cette tâche, développer la campagne revendicative, réaliser l'unité ouvrière. Vous aurez à cœur de vous y consacrer sans relâche et aussi sans attendre.

Défendez les revendications c'est préparer un bon recrutement

La campagne revendicative pour l'augmentation des salaires, traitements, pensions et retraites se développe. Notre délégation C.G.T. lutte avec acharnement au sein de la Commission Supérieure des Conventions Collectives pour obtenir, pour tous les travailleurs, des salaires qui soient enfin en rapport avec le coût de la vie.

Mais chacun sait que le gouvernement des patrons fait tout pour reculer l'échéance du jour où il devra céder sur les légitimes demandes présentées.

✱

La C.G.T., à la pointe de la lutte pour la défense des travailleurs, a toujours, par sa force et sa volonté, imposé la discussion. Les autres Centrales reconnaissent d'ordinaire, six mois après nous, que nous avons raison.

Cette force de la C.G.T., c'est la grande confiance que lui accorde une majorité écrasante de travailleurs, et qui se vérifie lors des élections de délégués du personnel. **Mais c'est aussi le nombre important de salariés organisés dans ses rangs, nombre que nous devons toujours accroître.**

Car, plus nous serons forts, plus nous aurons des syndicats puissants, où se retrouveront la masse des travailleurs de toutes tendances, de toutes croyances, plus vite nous avancerons dans la grande bataille revendicative.

Car, plus nous serons nombreux et unis, plus vite nous enfoncerons la brèche patronale, plus vite nous ferons échouer les plans des patrons et du gouvernement qui tentent de nous diviser pour mieux conserver leurs privilèges.

Le devoir du militant du syndicat que doit être chaque délégué est donc d'amener de nouveaux adhérents à notre organisation.

Rien ne doit être négligé en ce sens. Dans le cadre de notre grande campagne, le syndicat et les délégués C.G.T. doivent examiner, avec les intéressés, les revendications de TOUTES les catégories de salariés et les défendre TOUTES. Il faut être attentifs à celles particulières des femmes, des jeunes, des Nord-Africains, des mensuels...

Un exemple : pour le délégué ouvrier, le mensuel ne doit pas être considéré comme un « bureaucrate » avec lequel il est même inutile de discuter parce que « il n'y a rien à faire ». Un mensuel est un travailleur dont les revendications propres, si elles diffèrent un peu de celles de l'horaire, n'en sont pas moins des revendications qu'il faut défendre contre le patronat. Le tout est d'avoir confiance dans ce travailleur, de le comprendre, et l'on s'aperçoit vite que, malgré sa blouse, il n'est pas différent de celui qui est en bleu. Avec un peu de persévérance, il rejoindra bientôt ses camarades de lutte, convaincu que la C.G.T. défend tous les travailleurs, quel que soit leur emploi.

Ceci est valable pour toutes les catégories de travailleurs. Ce n'est pas parce que notre voisin d'établi, de machine ou de bureau lit un autre journal que le nôtre, ou qu'il ne raisonne et ne pense pas exactement comme nous, qu'il n'est pas prêt à accorder sa confiance à la C.G.T. plus, à adhérer à la C.G.T. Peut-être n'attend-il que d'être sollicité ?

Soyons assurés que nos revendications aboutiront plus rapidement avec une organisation plus puissante, dans laquelle tous les travailleurs prendront leur place, confiants dans leurs militants et dans la victoire, et engageons-nous, dès à présent, dans le travail de mise à jour des cartes syndicales et de RECRUTEMENT de milliers et milliers d'adhérents nouveaux.

INTENSIFIONS LA PRÉPARATION DU CONGRÈS DES PEUPLES POUR LA PAIX

Il est un fait que chaque militant est à même de constater : le mot d'ordre qui intéresse le plus grand nombre de salariés est celui de l'augmentation des salaires. C'est celui qui est susceptible de rassembler les plus larges couches de travailleurs, de rassembler tous ceux qui en ont assez de cette politique de misère.

C'est dire l'importance du rôle des délégués dans les entreprises, dont le souci permanent doit être de discuter, de rechercher et de trouver la revendication commune capable d'unir et de mobiliser l'ensemble de leurs camarades de travail.

Il nous faut, pour avancer dans ce domaine, bannir tout sectarisme et agir avec la plus grande loyauté. Si nous faisons une réunion commune, par exemple, nous devons nous en tenir aux problèmes qui sont à l'ordre du jour.

Nous devons laisser de côté ce qui divise et parler de ce qui unit.

Ce qui unit, c'est la misère, les bas salaires et le désir de voir augmenter ces derniers.

Mais devons-nous pour autant renoncer à notre programme ? Renoncer par exemple à mener la lutte pour la paix et les libertés ?

Bien sûr que non ! C'est notre droit et notre devoir de faire encore plus dans ce domaine, de faire de gros efforts pour que le Congrès des Peuples pour la Paix, qui se tiendra à VIENNE le 5 décembre 1952, soit un succès, de faire de gros efforts pour que le mouvement syndical, à tous les échelons, participe activement à sa préparation. (1)

Et avant tout, assurons dans les entreprises une diffusion massive de la carte éditée à cette occasion par le Conseil National du Mouvement de la Paix.

Il ne suffit pas d'avoir un programme et des mots d'ordre justes pour qu'ils soient acceptés par tous les travailleurs. Nous savons que la misère est due à la politique de guerre, mais ce qui est clair pour nous ne l'est pas encore autant pour l'ensemble des salariés, influencés par le puissant appareil gouvernemental de propagande, de corruption et de mensonges déclenché contre nous.

Soyons donc fraternels, expliquons sans cesse avec patience et persévérance, n'imposons pas ce qui n'est pas encore admis, mais ne renonçons pas un seul instant à notre lutte pour la Paix.

Attirant notre attention sur l'importance du Congrès des Peuples, la Commission Administrative du 13 août termine ainsi sa résolution :

« La Commission Administrative demande à toutes les organisations confédérées d'apporter leur aide au Mouvement de la Paix pour la préparation du Congrès des Peuples. Ce travail de préparation du Congrès sera facilité par des contacts fréquents des délégués avec l'Union Locale ou Départementale, lesquelles ont reçu sur ce sujet des conseils plus précis.

(1) Voir Bulletin du Délégué du mois d'août.

LUTTONS CONTRE le CHOMAGE

Les obligations du Plan Marshall et du Pacte Atlantique et le refus de commercer avec les pays de l'Est provoquent, dans notre pays, une grave crise de chômage.

Dans de nombreuses industries, notamment le textile, l'habillement, les cuirs et peaux, les usines ferment, ou bien les horaires de travail sont considérablement réduits et toujours la menace de licenciement pèse sur les travailleurs.

Ceci est particulièrement aigu à ce retour de vacances où des milliers de travailleurs se voient notifier leur congé.

Le patronat profite de cette crainte du chômage pour tenter de reprendre les avantages acquis, pour augmenter la productivité et diminuer les tarifs. C'est ainsi que dans de nombreuses entreprises, le salaire légal n'est pas payé non plus que les heures supplémentaires. Et les milliards ainsi volés aux travailleurs sont tout profit pour les patrons.

Les délégués doivent dénoncer toutes ces manœuvres et unir leurs compagnons de travail contre ces menaces.

L'exemple des ouvrières de l'usine du TEXTILE D'ETUEFFONS-BAS (Ter. de Belfort), démontre qu'il est possible de lutter victorieusement contre le chômage. La direction prétendait au

retour des congés leur imposer la conduite de métiers supplémentaires et licencier 60 d'entre elles. Au cours d'une assemblée générale, elles décidèrent de se défendre : une délégation fut envoyée à la direction, appuyée par un débrayage. Après discussion, la direction dut s'incliner et signer un accord suivant lequel le travail reprenait sans métier supplémentaire et sans licenciements.

C'est également l'exemple de la METAL-LESQUIN, A LILLE, où les délégués unis, C.G.T.-C.F.T.C.-F.O., soutenus par tout le personnel ont fait échec au licenciement de 80 travailleurs.

C'est celui des délégués C.G.T. et C.F.T.C. de PANHARD, professant en commun contre les renvois et obtenant leur annulation, etc..., etc...

Par leur unité, les travailleurs peuvent faire échouer les manœuvres patronales. Ils doivent exiger du travail dans leur profession, durant 40 heures, avec des salaires leur permettant de vivre décemment.

Et dans l'immédiat : 75 % pour tous les chômeurs et pour chaque heure chômée.

La défense des conscrits et la lutte contre les 2 ans

Dans quelques semaines, bon nombre de jeunes travailleurs vont partir au régiment. Une tradition, déjà longue, et une appréciation juste de nos devoirs, nous font une obligation de nous préoccuper de ces jeunes et de leurs intérêts.

La C.G.T. a, d'après les revendications formulées par les intéressés eux-mêmes, établi un programme général qu'il convient d'adapter à chaque entreprise, mais qui contient l'essentiel.

Nous le reproduisons afin que chaque délégué puisse s'en inspirer dans l'action qu'il doit entreprendre dans ce domaine.

1° Garantie de l'emploi par la réintégration systématique sans formalités, dans son emploi ou un emploi équivalent ;

2° Une indemnité mensuelle de 15 % du salaire de sa catégorie ;

3° le versement d'une prime de départ et de retour du service militaire à fixer dans les conventions collectives ;

4° le paiement de la journée du Conseil de révision ;

5° le droit aux congés payés pour les soldats libérés, comme s'ils avaient eu une activité normale pour toute période du service militaire ;

6° la prise en considération du temps de service militaire ou de congé d'allaitement, pour les femmes, pour le calcul des primes d'ancienneté, lorsqu'il en existe dans les professions, ainsi que pour le calcul de la retraite.

Qu'à l'occasion du départ de la classe, les organisations syndicales organisent des manifestations de sympathie à l'égard des conscrits — par exemple des vins d'honneur — c'est une excellente chose, mais il y a aussi et surtout leurs revendications à défendre. **Et c'est ici qu'intervient le rôle du délégué du personnel.**

*

Par ailleurs, la menace de 2 ans de service militaire pèse sur les jeunes recrues. Déjà les 18 mois sont une mesure inspirée par la politique de préparation à la guerre, politique

poursuivie depuis 1947 par les gouvernements marshallisés, La sécurité de la France se suffit d'un an de service militaire. Au nom des travailleurs, nos organisations syndicales doivent protester contre le maintien des soldats pendant 18 mois sous les drapeaux et à plus forte raison affirmer leur opposition absolue au service de 2 ans.

A l'exemple de la classe ouvrière belge qui, par son action — grève générale du 9 août dernier — a contraint le gouvernement à abaisser le temps de service militaire, nous devons dans le cadre de nos possibilités, mettre en échec les plans de guerre des ennemis du peuple.

QUESTIONS et Réponses

Q. — Pouvons-nous exiger de notre direction un panneau pour l'affichage des communications syndicales ?

R. — Oui. L'article 13 de la loi du 16 avril 1946 précise que :

« Les délégués peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part SUR DES EMPLACEMENTS OBLIGATOIREMENT PREVUS et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail ».

Q. — Le patron entend ne voir figurer sur le panneau syndical que les communications et renseignements qu'il a lui-même acceptés et visés. En a-t-il le droit ?

R. — En réponse à une question écrite du député de l'Aisne, Adrien RENARD, le Ministre du Travail souligne que le fait pour la direction

« d'être informée des communications préalablement à leur affichage ne doit pas être interprété comme subordonnant les dites communications à une autorisation expresse de l'employeur ».

(« J. O. » des débats parlementaires du 6-5-1950)

D'autre part, un jugement du Conseil des Prud'hommes de Tours, en date du 27 juin 1950, confirme que :

« le délégué du personnel a la liberté d'apposer sur le panneau réservé à cet effet toutes communications syndicales, et ce sans que l'employeur puisse apporter une restriction à son usage. »

Lorsque les directions refusent les panneaux syndicaux ou imposent leur censure quant à l'affichage, il est nécessaire de s'appuyer sur la loi du 16 avril et sur les textes précités, et de mobiliser les travailleurs de l'entreprise pour le respect de la légalité. En dernier ressort, saisir l'Inspection du Travail pour entrave au libre exercice des fonctions de délégués.

Q. — Je suis depuis un an dans une entreprise mais n'ai travaillé effectivement que 10 mois. La direction a-t-elle le droit, en conséquence, de déclarer nulle ma candidature ?

R. — Aux termes de l'article 7 de la loi du 16 avril 1946 :

« Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire et AYANT TRAVAILLÉ DANS L'ENTREPRISE SANS INTERRUPTION DEPUIS 12 MOIS AU MOINS ».

Indépendamment des dérogations au temps de présence qui peuvent être demandées à l'Inspection du Travail, que

faut-il entendre par « ayant travaillé sans interruption » ? Il faut entendre : « ayant fait partie du personnel ».

Il suffit, pour être éligible, non pas d'avoir travaillé effectivement depuis 12 mois mais seulement d'avoir fait partie du personnel sans interruption depuis 12 mois ; peu importe que pendant cette période le travail n'ait pas été effectif par suite, par exemple, de maladie, d'accident du travail, de grève, etc... ; ce qui importe c'est que pendant cette période le contrat de travail n'ait pas été rompu.

Cette interprétation logique de la loi est exprimée par un arrêt de la Cour de Cassation en date du 21 mars 1952 (publié par le « DROIT OUVRIER » de juin 1952, p. 223).

Q. — A la suite de vos articles sur les Conseils de Prud'hommes, j'aimerais savoir qui est électeur aux élections prud'homales ?

R. — Pour être électeur prud'homal, il faut remplir les conditions suivantes :

1° — Etre inscrit sur la liste électorale politique.

2° — Avoir 25 ans révolus au jour de la clôture des inscriptions.

3° — Exercer effectivement une profession visée au décret instituant le Conseil des Prud'hommes depuis 3 ans, apprentissage compris. Les Conseils sont, en effet, divisés en Sections d'Industries ou du Commerce comprenant diverses catégories de professions.

4° — Avoir exercé la profession un an au moins dans le ressort (champ géographique de compétence) du Conseil. Peu importe que l'électeur ait son domicile dans le ressort du Conseil ou qu'il figure ou non sur la liste électorale politique du ressort.

Les femmes sont électrices aux mêmes conditions.

Ajoutons que l'inscription sur les listes électorales prud'homales doit s'effectuer du 1er au 20 avril de chaque année.

LA C. G. T. MET EN VENTE UN "MANUEL PRATIQUE DES PRUD'HOMMES"

Cet ouvrage traite de l'institution des Conseils de Prud'hommes (organisation et fonctionnement des Conseils, élections des Conseillers Prud'hommes, etc...) et de la procédure prud'homale (compétence du Conseil, conciliation, jugement, appel, etc...).

Il donne également le texte complet du Code du Travail, à l'exclusion des textes législatifs non codifiés.

Le « MANUEL PRATIQUE DES PRUD'HOMMES » sera un appoint précieux pour les Conseillers Prud'hommes ouvriers et les militants assurant la défense des salariés devant les Conseils des Prud'hommes ou devant le Juge de Paix statuant en matière prud'homale.

Son prix est de 200 francs l'unité. Il est en vente dans les Unions Départementales et à la Librairie de la C.G.T., 213, rue Lafayette, Paris X^e.

