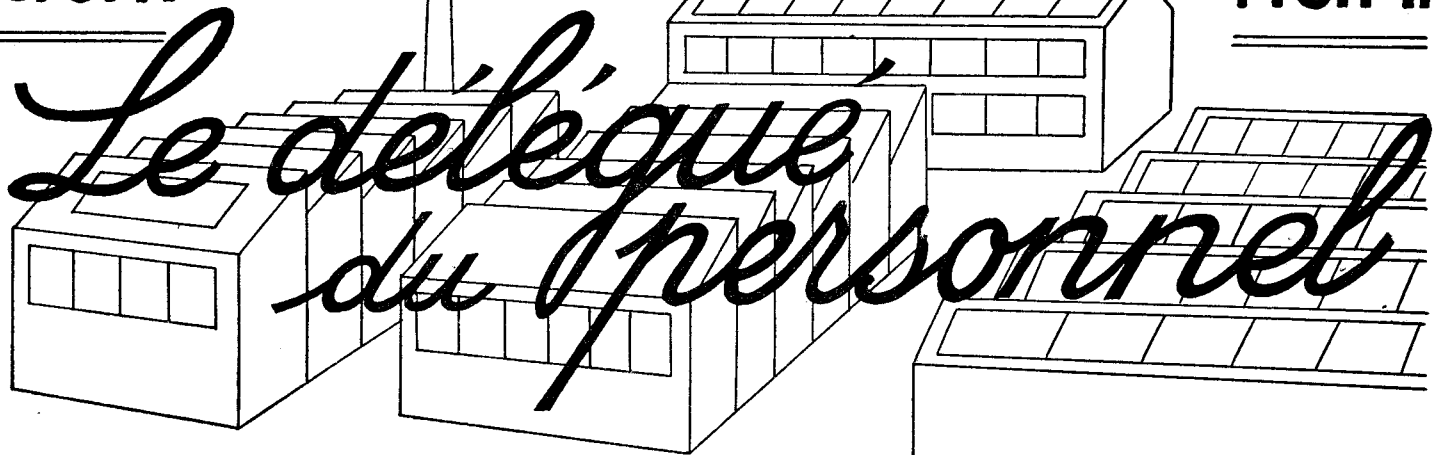


C.G.T.

F.S.M.



Mensuel 6<sup>e</sup> Année

Rédaction : 213. Rue Lafayette — Paris (10<sup>e</sup>).

N° 49 - Février 1954

**Pour les 25.166 francs :**

# Il dépend de nous tous

« Ce sont les 25.166 francs qu'il nous faut. C'est — compte tenu de ce minimum garanti — l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et retraites que nous exigeons... »

Oui, voilà ce que pensent et disent plus que jamais, des millions de travailleurs.

Le gouvernement, celui du patron Laniel... et des autres en sera pour ses frais ! Les décisions qu'il a dû prendre sous la pression de l'action unie des travailleurs ne sont pas, ne peuvent être — et qui ne le comprendrait ? — estimées satisfaisantes.

Elles ne le sont ni pour l'ensemble des travailleurs, ni même pour les quelques centaines de milliers que les gouvernants ont pensé satisfaire en accordant une misérable augmentation de 5 %.

Les revendications des travailleurs sont d'autant plus fondées que la Commission Supérieure a déclaré les 25.166 francs nets « minimum incompressible ». Et que partout est exigée une juste rémunération, compte tenu de la classification professionnelle. Et cela, de l'ouvrier spécialisé à l'ingénieur.

D'autant plus fondées que les abattements de zones sont honnis jusque dans la plus petite localité où le coût de la vie est, en réalité, au moins aussi élevé — quand il ne l'est plus — que dans les plus grandes villes.

D'autant plus fondées que l'exemple de 1936 revient toujours plus dans les conversations, pas seulement pour la réalisation de l'unité d'action et l'élection des comités dans les entreprises, mais aussi pour que soit calculé le salaire sur la base de 40 heures.

D'autant plus fondées que les travailleurs savent que gouvernement et patrons peuvent satisfaire ces légitimes revendications, compte tenu des dépenses énormes de guerre (1.700 milliards) et des profits

scandaleux accumulés ces dernières années (multipliés par 11 depuis 1947).

\*\*

Oui, ces revendications sont pleinement justifiées et d'ailleurs la presse et la radio gouvernementales n'ont pu le dissimuler.

Patronat et gouvernants ont la tête dure. Oui, certes, ils l'ont d'autant plus dure qu'ils savent que maintenant, comme l'a indiqué l'appel de la C.G.T. à tous les travailleurs, il leur est plus difficile de récupérer l'augmentation des salaires par des augmentations de prix ou d'impôts.

Mais l'action unie des travailleurs peut briser les résistances les plus tenaces.

Quand on se rappelle les luttes passées, et notamment 1936, on ne peut manquer d'en être persuadé.

S'il appartient à tous les militants, à tous les syndiqués de la C.G.T. de contribuer à ce que cette action unie soit puissante pour qu'elle renverse tous les obstacles à l'augmentation des salaires, vous pouvez, camarades délégués élus par vos compagnons de travail, apporter votre puissante contribution.

Généralement connus de tous et toutes dans vos ateliers, chantiers, bureaux, vous êtes à même de montrer combien il est nécessaire de s'unir et d'agir, de préparer en commun cette grève de 24 heures pour que soient satisfaites les justes revendications de la classe ouvrière.

Vous pouvez contribuer à ce que partout soient tenues **les assemblées générales des syndiqués** pour qu'ils examinent et mettent au point les cahiers de revendications, les décisions à prendre pour organiser solidement l'unité d'action, pour préparer, décider l'action, pour préparer la grève de 24 heures.

PAR

*Léon Mauvais*  
Secrétaire de la C. G. T.

Vous pouvez contribuer à ce que, ces assemblées de syndiqués s'étant tenues, **tous les travailleurs, tout le personnel des ateliers et entreprises intéressés soient alors réunis**, saisis des propositions syndicales afin de prendre des décisions en connaissance de cause et préparer activement la grève de 24 heures.

Vous pouvez contribuer à ce que, suivant les cas, des dizaines, des centaines, des milliers de non syndiqués votant pour vous, faisant confiance à la C.G.T., adhérent à nos sections syndicales, à nos syndicats.

Un tel recrutement de masse, en préparant l'action, en préparant la grève de 24 heures, ne peut que renforcer la puissance de nos sections syndicales, favoriser le développement de l'unité d'action, le succès de la bataille en cours pour les salaires.

Vous pouvez contribuer à ce que l'unité d'action, ardemment désirée par tous et toutes, soit solidement scellée pour briser toutes les manœuvres de division, qu'elle soit organisée par la constitution de comités d'unité d'action élus dans chaque atelier, service, entreprise.

Vous êtes fiers de la confiance que les travailleurs vous manifestent. Vous avez aussi conscience de vos devoirs et responsabilités devant eux. C'est pourquoi nous savons que nous pouvons compter sur vous pour être avec votre syndicat les ardents propagandistes de l'unité d'action, les rassembleurs des travailleurs, ceux qui mettront tout en œuvre pour le plein succès de la grève de 24 heures, pour les 25.166 francs, pour l'augmentation générale des salaires.

## Quelques échos de la préparation de la grève

Chaque jour nous arrivent des résolutions d'entreprises marquant leur accord avec la préparation de la grève de 24 heures.

Elles sont le plus souvent adoptées à l'appel de Sections Syndicales C.G.T., C.F.T.C., F.O., comme dans la Sécurité Sociale de Marseille et chez les Cheminots de Bordeaux.

Déjà, les Unions Départementales C.G.T., C.F.T.C., F.O. de la Loire-Inférieure ont approuvé l'idée d'une grève de 24 heures. C.G.T. et C.F.T.C. des Basses-Pyrénées ont également donné leur accord.

Nul doute que l'action se développera dans les jours qui viennent.

Si les Confédérations F.O. et C.F.T.C. n'ont pas répondu aux propositions précises de la C.G.T., le Comité National de la C.F.T.C. a néanmoins décidé de poursuivre une action qui pourrait aller jusqu'à une grève de 24 heures.

Nous ne pouvons que nous réjouir d'une telle décision.

Il dépend maintenant de l'action des travailleurs que cette décision se transforme en un appel commun de nos Confédérations.

De toute façon, c'est à l'Entreprise que l'Unité doit se forger et nos Délégués peuvent y contribuer très efficacement.

## La Réunion préparatoire des Délégués du Personnel

Au cours de la réunion de la Commission Exécutive élargie de l'U.D. du Rhône qui s'est tenue le 19 décembre 1953, en présence de Benoît Frachon, Secrétaire Général de la C.G.T., un camarade, intervenant au nom de la section syndicale de l'Electro-chimie de Pierre-Bénite (Rhône), a cité l'exemple suivant, en pratique dans sa section syndicale :

« Chaque mois, le responsable des délégués du personnel convoque ses camarades, en réunion préliminaire. Lecture leur est donnée du procès-verbal de la réunion précédente, des réponses de la direction aux différentes revendications et de la suite à donner à celles qui ne sont pas satisfaites.

Chaque délégué prend ensuite la parole et présente les revendications de son atelier qui, si elles sont justifiées, sont inscrites à l'ordre du jour transmis à la direction, deux jours avant la réunion plénière. »

Nous ne saurions trop recommander à nos camarades délégués du personnel d'organiser leur travail en tenant le plus grand compte de cet exemple.

Comme nous l'indiquons dans le numéro de janvier, les délégués du personnel doivent se faire aider par la section syndicale. Cela donnera plus de force à leur action. Autour d'eux, avec l'accord de la section syndicale, ils doivent créer un collectif de camarades de leur atelier, de leur bureau, qui les aideront à mieux connaître les revendications propres à leurs camarades de travail ou à l'un d'entre eux. Ils doivent faire en sorte qu'aucune revendication, si petite soit-elle (elle a toujours une grande importance pour celui ou ceux qui en désirent la satisfaction), ne leur échappe, et ils doivent la défendre avec la même vigueur et le même sérieux que toutes les autres.

Pour cela, il est indispensable que chaque délégué du personnel tienne à la disposition de tous ses camarades de travail un cahier de revendications de l'atelier ou du bureau.

Il est non moins indispensable, pour accomplir un bon travail, qu'avant chaque délégation auprès du chef d'entreprise, tous les délégués, sans exception, tiennent une réunion préparatoire en présence d'un responsable de la section syndicale qu'il serait bon de choisir en dehors des délégués.

Au cours de cette réunion, tous les délégués doivent donner leur avis sur chaque revendication présentée. Ils doivent s'attacher à rassembler le maximum d'arguments pour la défendre avec le maximum de succès et, après l'avoir inscrite sur le cahier qui sera présenté à la direction, ils doivent désigner, parmi eux, le camarade qui sera chargé de présenter plus spécialement la revendication devant le patron.

En outre, il doit être établi, au cours de la réunion préparatoire, une liste de toutes les revendications qui seront présentées et défendues par nos camarades délégués. Cette liste de revendications doit être popularisée, quelques jours avant la réception de la délégation par le chef d'entreprise, soit par affichage sur les panneaux syndicaux, soit sous toute autre forme qui paraîtra la meilleure pour que tout le personnel connaisse l'action des délégués de la C.G.T. et la soutienne.

Une telle façon de faire facilitera l'action des délégués et la rendra plus efficace.

Elle développera considérablement l'influence de la section syndicale C.G.T. dans l'entreprise dans l'intérêt de tous les travailleurs.

# La Journée Internationale des Femmes

Comme chaque année, plus nombreuses que les années précédentes, les femmes de notre pays vont, le 7 mars prochain, commémorer la Journée Internationale des Femmes.

Née en 1911, à l'initiative de la grande militante socialiste Clara Zetkin, la Journée Internationale des Femmes est restée dans la tradition.

Ce jour-là, dans les pays libérés du joug capitaliste, les femmes, les mères sont fêtées et honorées.

Dans les pays capitalistes, coloniaux et semi-coloniaux, de puissantes manifestations rassemblent des femmes de toutes opinions et de tous horizons qui aspirent à plus de bien-être et à la paix.

En France, ces assemblées ont lieu à l'appel de l'Union des Femmes Françaises et les travailleuses y sont particulièrement intéressées.

La Fédération Démocratique Internationale des Femmes a fixé pour 1954, comme triple objectif :

- La défense des droits des femmes,
- la défense de l'enfance,
- la défense de la Paix.

\*  
\*\*

Les travailleuses en lutte, avec l'ensemble de la classe ouvrière, pour l'obtention d'un salaire mensuel garanti de 25.166 francs nets pour 173 heures de travail par mois, sans abattement de zones, manifesteront cette année avec un entrain à la mesure de leur colère, à condition toutefois d'être informées, rassemblées à cette occasion.

Nos délégués, avec les sections syndicales, se feront un devoir d'alerter les femmes de leur entreprise. Ils éditeront tracts et journaux, pour appeler au rassemblement du 7 mars dans leur localité.

Et dans la semaine du 8 au 13 mars, dans l'unité, des cahiers de revendications seront élaborés et déposés aux directions. Les travailleuses y réclameront, outre l'augmentation de leurs salaires, le respect de l'égalité de classifications, de l'emploi, du salaire, la répartition de la semaine de travail de 40 heures en cinq jours, des blouses, etc... Enfin, toutes leurs revendications particulières.

Pour clôturer cette semaine revendicative, le 13 mars, des délégations se rendront aux pouvoirs publics, auprès des députés, pour faire connaître les besoins des familles ouvrières. Les travailleuses montreront qu'il est possible, en rognant sur les profits patronaux et sur le budget de la guerre, de faire face à ces besoins.

Assurer le succès de la Journée Internationale des Femmes, aidera considérablement à la lutte générale engagée à l'heure actuelle par la classe ouvrière.

## QUESTIONS et Réponses

**Q. — Les communications des délégués doivent-elles toujours être affichées sur les mêmes panneaux que celles de la section syndicale ?**

**R. — Non**, car en plus des panneaux syndicaux, les panneaux des portes d'entrée leur sont uniquement réservés.

En effet, l'expression « sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales » qui figure dans l'article 13 du statut des délégués, signifie que depuis la promulgation de la loi du 16-4-46, les patrons ont l'obligation d'installer dans toutes les entreprises des panneaux réservés seulement à l'affichage syndical proprement dit et à l'affichage des communications des délégués du personnel.

D'autre part, ils ont l'obligation d'installer aux portes d'entrée des lieux de travail, des panneaux réservés seulement à l'affichage des communications des délégués.

Il doit donc y avoir deux sortes de panneaux d'affichage :

- les uns, réservés à la fois aux délégués et aux militants syndicaux ;
- les autres (aux portes d'entrée) réservés seulement aux délégués.

Les communications de délégués (résultant des réclamations, des démarches, etc...) peuvent être affichées sur tous les panneaux de l'entreprise.

Les communications syndicales (lettres, tracts, affiches, journaux émanant des sections syndicales d'entreprise ou des unions locales, ou des unions départementales, ou des Fédérations, ou de la Confédération Générale du Travail, telle la « Vie Ouvrière »), peuvent être affichées sur les panneaux syndicaux.

Si ces panneaux n'existent pas, il faut exiger du patron le respect de la loi et leur installation immédiate.

La distinction entre les deux sortes de panneaux résulte du texte de la loi ci-dessus citée et a été confirmée par le Ministère du Travail et par la Cour d'Appel de Rouen qui, le 6 novembre 1952 (arrêt paru dans le « Droit Ouvrier » de janvier 1954) a amendé un jugement du Tribunal correctionnel du Havre.

La circulaire ministérielle TR. 37 du 7 mai 1946, non parue au J.O., précise au sujet de l'affichage des communications syndicales « que les emplacements choisis doivent se trouver dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel ».

Dans une lettre du 23 juillet 1947, le Ministre du Travail a précisé « que les employeurs ne s'auraient opposer à ce que les délégués syndicaux utilisent, même s'ils n'ont pas qualité de délégué du personnel, les emplacements destinés aux communications syndicales ».

Rappelons enfin que rien dans la loi ne permet au patron d'exercer une censure préalable à l'affichage des communications de délégués ou des communications syndicales (voir à ce sujet la jurisprudence mentionnée dans « Servir la France » n° 92).

Nos camarades doivent lutter pour la liberté d'expression et le respect des droits syndicaux. Appuyés par l'action de tous les travailleurs, ils imposeront aux patrons récalcitrants le respect de la loi.

\*  
\*\*

**Q. — Est-il exact que les syndicats aient droit à une subvention du Conseil général. Que faire pour l'obtenir ?**

Le Conseil d'Etat a admis le 5 décembre 1941, qu'un Conseil municipal pouvait subventionner une Union Départementale des syndicats ouvriers pour faire face à des dépenses exceptionnelles occasionnées par le Congrès national de la Confédération générale du Travail qui devait se tenir dans la ville (Cons. d'Etat 5 décembre 1941).

Rien n'empêche un Conseil général de prendre une décision analogue par un vote régulier. Le syndicat intéressé doit en saisir le Président par lettre. Si aucun texte n'oblige le Conseil général à voter une subvention, il existe cependant des précédents et une tradition dans de nombreuses villes qui doivent permettre de l'obtenir.

\*  
\*\*

**Q. — Comment se font les inscriptions sur les listes prud'homales ?**

R. — Il sera possible de s'inscrire à la mairie, du 1<sup>er</sup> au 21 avril 1954 inclus, à condition d'avoir 21 ans et :

1° — D'être inscrit sur les listes électorales politiques ;

2° — D'exercer depuis trois ans, apprentissage compris, une profession pour laquelle le Conseil des Prud'hommes est compétent.

3° — D'exercer cette profession depuis un an au moins dans le ressort du conseil à élire. Une interruption involontaire et momentanée du travail, par exemple pour maladie ou chômage, ne fait pas perdre le droit d'électorat.

Lorsque le travailleur habite et travaille dans le rayon du Conseil de Prud'hommes, il fait sa demande d'inscription à la mairie de son lieu d'habitation. Lorsqu'il réside en dehors du ressort du conseil, il se fait inscrire à la mairie du siège de l'entreprise où il travaille.

Par exemple, l'ouvrier qui habite à Argenteuil (S. & O.) et travaille à Paris (13<sup>e</sup>) se fait inscrire à la mairie du 13<sup>e</sup> arrondissement. Celui qui habite dans la Seine et qui travaille à Paris (13<sup>e</sup>) se fera inscrire à la mairie de son domicile.

En plus des inscriptions individuelles, les mairies acceptent les inscriptions collectives déclarées par écrit par les organisations syndicales. Dites à votre syndicat d'organiser dès maintenant ces inscriptions en se servant des conseils donnés dans « Le Peuple » N° 448.

\*  
\*\*

**Q. — Un ouvrier ayant travaillé un dimanche peut-il prétendre toucher des heures à 100 % ?**

R. — La loi du 25-2-1946 a seulement prévu les majorations de 25 % (de 40 à 48 heures) et de 50 % (à partir de la 49<sup>e</sup> heure), quels que soient les jours ou les heures auxquels se situent les heures supplémentaires. Le Code du Travail interdit tout travail le dimanche. Il n'est excepté à cette interdiction que dans des cas particuliers. Dans ces cas, les heures du dimanche sont majorées selon les dispositions de la Convention collective, ou à défaut, des accords ou usages. En dehors des dispositions conventionnelles ou contractuelles, aucune loi ne fixe de majoration spéciale pour les heures de nuit ou du dimanche.

\*  
\*\*

**Q. — Une femme enceinte, déclarée officiellement à trois mois, peut-elle être licenciée dans la période prénatale, c'est-à-dire entre les trois mois et les six semaines précédant l'accouchement ?**

R. — La Cour de Cassation, le 4 août 1952 (« Droit Ouvrier », 1953-55) a confirmé la condamnation d'un patron qui avait licencié une femme au cours d'un troisième mois de grossesse, bien que le patron prétendit qu'il était libre de le faire avant les 6 semaines légales prénatales, et bien que le licenciement ait été autorisé par l'Inspecteur du Travail. Dans son arrêt, la Cour rappelle que :

1° — L'employeur ne peut donner congé pendant l'absence légale de douze semaines de la femme enceinte, absence pouvant être prolongée jusqu'à quinze semaines en cas de maladie résultant de la grossesse (art. 29 du Code du Travail).

2° — Le législateur a attaché à la protection des femmes enceintes un caractère d'ordre public tel qu'il a prévu des peines correctionnelles à l'encontre de tout employeur qui viendrait rompre le contrat de travail d'une salariée à son service à l'occasion de la grossesse de celle-ci (loi du 2 septembre 1941).

Il en résulte donc que, même plusieurs mois avant l'accouchement, un patron ne peut licencier une salariée pour un motif (camouflé ou non) se rapportant à son état de grossesse, sans s'exposer à une condamnation pour renvoi abusif.

\*  
\*\*

**Q. — L'acceptation d'un bulletin de paie peut-elle empêcher une réclamation ultérieure ?**

R. — Non. En effet, la loi n° 53-1350 du 31 décembre 1953 (J. O. du 6-1-54) a mis fin à certaines tentatives de tribunaux (Voir « V. O. » n° 485) qui prétendaient que le salarié ne peut rien réclamer, après acceptation du bulletin de paie, celui-ci constituant selon eux, un « compte arrêté et soldé ».

La nouvelle loi qui ajoute un article 44 c au livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail stipule :

« L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou parti du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dûs en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, ou des dispositions des conventions collectives.

« Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens des articles 2.274 du Code Civil et 541 du Code de procédure civile. ».

\*  
\*\*

**Q. — Quelles sont les principales modifications apportées à la loi, en ce qui concerne les élections aux Comités d'entreprise ?**

R. — La loi n° 54-12 du 9 janvier 1954 comprend trois dispositions :

A) — Le mandat des membres des comités d'entreprise élus depuis le 11 janvier 1954 est porté à deux ans. Le mandat des membres des C. E. déjà élus avant le 10 janvier 1954 n'est pas prolongé ; il reste fixé à UN AN.

B) — La réélection des membres du C. E. ne peut plus avoir lieu après l'expiration du mandat. Lorsque ce retard se produisait, l'entreprise restait sans C. E. pendant un certain temps ; certains patrons profitaient de ce délai pour licencier sans autorisation des délégués non encore réélus.

La réélection doit désormais avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat et le patron doit prendre l'initiative d'en avertir les organisations syndicales un mois avant cette expiration. Cette disposition sur la date de l'élection et l'initiative patronale est applicable immédiatement. Donc, pour tous les mandats d'un an qui viendront désormais à expiration, la réélection devra avoir lieu avant la fin du mandat.

C) — Le remplacement définitif ou momentané des titulaires en cours de mandat doit se faire en priorité, par un suppléant de la même organisation syndicale. Cette disposition, qui n'existait pas dans l'ancienne loi, doit s'appliquer pour tous les remplacements postérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 1954.

Voir le texte intégral de la loi dans « La Vie Ouvrière » n° 489, ou dans « Le Peuple » n° 449, ou dans « La Revue des Comités d'Entreprise » de janvier 1954, ou au « Journal Officiel » du 10 janvier 1954.

\*  
\*\*

**Q. — Notre patron prétend empêcher les délégués de se déplacer pour aller recueillir les doléances de leurs collègues de travail. En a-t-il le droit ?**

R. — Non, car ces déplacements pour recueillir les doléances sont absolument indispensables. Toute entrave apportée à ces déplacements serait une entrave aux fonctions du délégué. Celui-ci dispose de 15 heures précisément pour aller recueillir ces doléances.

Quant au temps nécessaire à la réunion avec l'employeur au cours de laquelle ces doléances sont transmises, il doit être payé en plus des 15 heures (réponse ministérielle du 9-10-1953 citée dans le Bulletin n° 46).

Il est impossible que le délégué « reçoive » les doléances de ses mandants sans se déplacer lui-même puisque ceux-ci n'ont pas le droit de se déplacer pendant les heures de travail et n'ont pas de temps payé à cet effet, tandis que le délégué dispose d'un temps payé pour exercer ses fonctions pendant les heures de travail.

Un patron a été condamné en correctionnelle parce qu'il voulait empêcher un délégué d'aller dans d'autres ateliers que celui où il travaillait. (Corr. Montbrison, voir « V.O. » n° 483).

