

C.G.T.

F.S.M.

Le délégué du personnel

Mensuel 6^e Année

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

N° 50 - Mars 1954

La bataille pour les 25.166 frs est l'affaire de tous les travailleurs

C'est vrai que la bataille pour les 25.166 francs est l'affaire de millions de travailleurs de toutes professions et de toutes catégories, du manoeuvre à l'ingénieur, en passant par les jeunes, Nord-Africains, Immigrés, etc...

Cette revendication, défendue par la C.G.T., correspond parfaitement au souci immédiat et pressant de l'immense majorité des salariés de toutes professions.

C'est la raison qui fait que des milliers d'accords dans l'unité sont conclus à la base pour la préparation de la grève de 24 heures ; des milliers d'adhésions viennent renforcer les organisations ; la diffusion de la « Vie Ouvrière » a fait un bond sérieux en avant.

Ces résultats sont réjouissants ; ils dénotent une recrudescence d'activité dans les usines, non seulement de la part de la section syndicale, des délégués, mais des collecteurs et diffuseurs de la presse, mais également des syndiqués eux-mêmes qui participent ainsi au fonctionnement des organisations syndicales et à la préparation du mouvement.

La grève de 24 heures est importante par elle-même. Son but est d'alléger dans l'immédiat la misère des foyers ouvriers, qui devient insupportable, en obtenant l'application des 25 166 fr., avis émis à l'unanimité par les organisations ouvrières représentées à la Commission Supérieure des Conventions Collectives.

Et comme les travailleurs savent que cette revendication ne leur sera pas accordée s'ils se contentent de bavarder, ils prennent des dispositions pour l'arracher. La C.G.T. poursuit son travail unitaire auprès des autres centrales syndicales **et des millions de « oui » confirment la volonté des travailleurs de faire**

de la grève de 24 heures un magnifique succès ; pour cela, des contacts s'établissent à la base entre travailleurs C.G.T., C.F.T.C., F.O., inorganisés.

C'est la bonne route ; pour s'en convaincre il n'est que de voir toutes les manoeuvres amorcées par le gouvernement des patrons et les centrales ouvrières F.O. et C.F.T.C. **Tous ces gens-là bavardent sur les conditions difficiles de la classe ouvrière : le gouvernement pour continuer à faire supporter aux travailleurs les frais de la préparation à la guerre, le patronat pour continuer à réaliser des bénéfices scandaleux.**

Les dirigeants de F.O. font toujours jouer le même « disque ». Qu'importe la situation difficile de la classe ouvrière, les décisions de la Commission Supérieure des Conventions Collectives sur les 25.166 francs, le refus du gouvernement et des patrons ; aux propositions d'unité de la C.G.T. ils répondent par des injures à notre égard, ils se retrouvent sur la même plate-forme de lutte du patronat : empêcher l'union des travailleurs et pour cause, ils ont peur du contrôle des masses.

Quant aux dirigeants C.F.T.C. — et en particulier LEVARD — ils ne sont pas en reste. Après avoir essayé de démontrer que la revendication des 25.166 francs ne serait pas raisonnable, ils se démènent comme des diables dans un bénitier pour démontrer dans leur journal « Syndicalisme » que l'ennemi, ce n'est ni le gouvernement ni le patronat, ce sont la C.G.T. et les Comités d'Unité d'Action parce que — tenez-vous bien — ils savent les syndicats.

Pierre GRAVEND, lui, dans le même journal, pour justifier les manoeuvres des dirigeants de la C.F.T.C., reprend sur un autre thème qui est : C'est l'assentiment de ses propres adhérents qu'il faut obtenir,

PAR

Lucien Molino
Secrétaire de la C. G. T.

sinon quelle garantie de succès peut-on espérer si les plus proches se montraient tièdes ou réticents ?

Voilà qui va réjouir une fois de plus le gouvernement et le patronat, car il ressort de tout cela que les dirigeants F.O. et C.F.T.C. ne veulent pas de la grève de 24 heures et qu'ils se moquent éperdument des règles de la démocratie syndicale dont ils se séparent, car les travailleurs F.O. et C.F.T.C. sont d'accord pour les 25.166 francs, ils approuvent le mot d'ordre des 24 heures ; à la base, ils signent des accords avec les organisations de la C.G.T. et ils ont raison, car, **par leur attermoiement les dirigeants de F.O. et de la C.F.T.C. qui se refusent de faire l'unité avec la C.G.T., la font avec le patronat et le gouvernement qu'ils ne veulent pas gêner, contre la classe ouvrière.**

Vous voilà avertis, toute cette équipe de discoureurs n'a qu'un but : freiner le développement de l'unité et la préparation de la grève de 24 heures. Cela s'appelle tromper la classe ouvrière et trahir ses intérêts, car se livrer à des palabres et ne pas envisager l'action, c'est aider le gouvernement.

Alors, que faut-il faire ? Et bien faire encore plus. C'est sûr que malgré eux nous ferons la grève de 24 heures. Au cours des conférences industrielles, locales, départementales, s'affirmera la volonté d'union et d'action ; les organisations syndicales de toutes tendances sont invitées à assister à ces conférences et nous souhaitons qu'elles y soient toutes.

Ces conférences prépareront la conférence nationale des 3 et 4 avril et l'élection des délégués permettra que s'exprime la démocratie syndicale dont ont si peur les dirigeants des autres centrales ; car il s'agit de cela ; si des efforts ont été réalisés, il faut faire encore plus, l'enjeu en vaut la peine.

En effet :

Obliger le gouvernement à fixer le salaire minimum interprofessionnel garanti à 25.166 francs nets pour 173 heures de travail, sans abattement de zones, revendication conforme aux décisions de la Commission Supérieure des Conventions Collectives, ainsi que l'augmentation des allocations familiales.

Obliger le patronat à l'augmentation générale des salaires sur les bases définies par les Fédérations, n'est-ce pas la réponse aux aspirations de tous les travailleurs ? C'est certain ! Il y a une minorité de gens qui ne veulent pas de cela et seule l'action unie

de tous les travailleurs peut les obliger à en tenir compte.

Partout où elle s'exprime dans des comités de base pour l'action, elle porte des coups aux tentatives des diviseurs, mais il nous faut accentuer nos efforts pour développer l'unité, face aux manœuvres de ceux-ci. **Le meilleur moyen c'est de tenir compte des indications données le 6 janvier pour l'élaboration des cahiers de revendications dans chaque entreprise, de la nécessité de les poser et de les défendre devant les directions d'entreprises.**

Avoir une ligne unitaire permanente, c'est avoir confiance dans les masses. Quand la volonté des travailleurs s'exprime dans des comités d'unité d'action sur des revendications communes, **il devient plus difficile au patronat de manœuvrer. C'est ce qu'ont compris, par exemple, les Sidérurgiques de chez RATTY à SAULNES, en Meurthe-et-Moselle**, qui, à la suite d'une action unie, obtiennent de 10 à 42 francs de l'heure d'augmentation, les ouvriers et ouvrières de chez REISER, Habillement, à Marseille qui, par un mouvement de grève, ont obtenu une augmentation de salaires de 10 %.

En bref, la leçon principale de la préparation de la grève de 24 heures est une leçon d'unité ; l'action commune exige que soit banni tout sectarisme dans les rapports avec les travailleurs F.O., C.F.T.C. et tous autres ; faire plus pour que les rapports fraternels se multiplient à la base avec tous les travailleurs de toutes opinions philosophiques ou religieuses.

Dans cette tâche, les délégués peuvent aider considérablement dans leur entreprise. Nombreux sont ceux qui seront élus aux conférences départementales pour assister à la Conférence Nationale des 3 et 4 avril où ils pourront apporter leur point de vue, tant sur la préparation de la grève de 24 heures que des actions engagées pour faire aboutir les revendications.

C'est vrai que c'est une grande bataille, mais par le travail opiniâtre de tous nous avons la certitude que nous aurons un succès ; **c'est vrai — et nous leur faisons confiance — que les délégués avec leur section syndicale aideront à redoubler d'efforts pour assurer le succès de la grève de 24 heures, faire aboutir les revendications, renforcer les organisations syndicales, mais aussi pour que ça change !**

L'affichage des communications syndicales

Nous avons exposé dans « LE DELEGUE DU PERSONNEL » n° 49, qu'en vertu de la loi, deux sortes de panneaux d'affichage sont obligatoires dans les entreprises :

— Les uns réservés aux communications des délégués du personnel,

— Les autres réservés à la fois aux délégués et aux **communications syndicales** proprement dites.

Nous avons rappelé également qu'aucun texte ne permet au patron d'exercer une censure préalable à l'affichage des communications syndicales ou d'arracher du panneau les tracts et journaux qui ne lui plaisent pas (voir Jugement de Tours cité dans « Servir la France », n° 92).

Un député réactionnaire a posé à ce sujet au Ministre du Travail un certain nombre de questions dans l'espoir d'utiliser ses réponses contre les libertés syndicales.

Mais malgré toutes ses affirmations sans fondement juridique, le Ministre du Travail, dans sa réponse (J. O. Déb. A. N. 12 2-1954), p. 284, n° 10.095) est obligé de reconnaître, une fois de plus, que le patron ne dispose d'aucun droit d'autorisation préalable à l'affichage.

A la question : « Qu'appelle-t-on communications syndicales ? » le Ministre répond notamment : « Les organisations syndicales peuvent faire afficher les renseignements dont elles jugent utile d'informer leurs membres ». Il y a là la reconnaissance que seule

l'organisation syndicale **elle-même**, est juge de l'utilité de l'affichage de tel tract ou de tel journal, de telle ou telle page de la « VIE OUVRIERE ». Le Ministre fait suivre cette réponse de considérations toutes personnelles sur la nécessité d'éviter les « polémiques » ou les communications troublant le « bon ordre » de l'entreprise. Cette opinion ministérielle n'a pas force de loi et n'engage nullement les tribunaux. En tout cas, elle ne permet pas au patron de se faire juge lui-même du « caractère » des textes affichés.

• A la question : « Qui a le droit de faire poser des affiches ou tracts sur le panneau syndical ? », le Ministre répond : « Il résulte du même texte (art. 13, loi 16-4-46) que le droit d'utiliser le panneau syndical appartient d'une part, aux délégués du personnel, d'autre part, aux représentants des organisations syndicales de l'entreprise ».

Aux questions : « La direction de l'usine doit-elle être consultée pour l'affichage ? » « La direction de l'usine peut-elle refuser l'affichage si elle juge que l'affichage n'a aucun rapport avec la marche de l'usine ? », le Ministre répond : « Il paraît légitime d'admettre que la direction qui a la responsabilité de la bonne marche de l'entreprise soit informée de ces communications préalablement à leur affichage, étant entendu, toutefois, que cette indication ne doit pas être interprétée comme subordonnant les communications dont il s'agit à une autorisation expresse de l'employeur ».

Un principe est donc clair, l'affichage syndical ne peut être subordonné à l'autorisation expresse du patron. Celui-ci ne peut exercer aucune censure préalable. Il ne peut cadenasser les panneaux et en conserver les clés par devers lui. Il doit laisser le libre exercice du droit syndical aux représentants des organisations syndicales.

Les délégués et les militants syndicaux sont les élus des travailleurs. Ils ont pour rôle d'informer leurs camarades de travail et non pas le patron. Celui-ci, n'étant pas membre du syndicat ouvrier, n'a aucun droit de s'immiscer dans l'activité des organisations syndicales.

Aussi, « l'indication » ministérielle selon laquelle il « paraît légitime » d'informer la direction des communications qui vont être affichées n'est-elle qu'un pieux souhait sans aucune force légale.

La loi, en effet, ne formule aucune restriction au droit d'affichage.

Rappelons que le préambule de la Constitution (loi du 27-10-1946) stipule : « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

La liberté syndicale n'est donc pas seulement celle d'adhérer à un syndicat ; c'est aussi la liberté de l'action syndicale. Les travailleurs lutteront dans l'union contre toute tentative patronale de gêner cette action syndicale.

Contre les accords de Bonn pour la Paix en Indochine !

Aujourd'hui plus qu'hier, les délégués du personnel doivent attirer l'attention des travailleurs sur les problèmes concernant les accords de Bonn et la poursuite de la guerre d'Indochine.

Il leur faut rappeler à chaque instant que toutes nos difficultés dans notre bataille pour l'augmentation des salaires et pour des conditions de vie meilleure, résident dans cette politique de guerre menée par nos gouvernants réactionnaires.

Il nous faut, par des discussions amicales, expliquer quelles seraient les répercussions de cette politique antinationale.

Il nous faut indiquer que l'acceptation des accords de Bonn aurait pour but l'accroissement du chômage par la venue sur notre sol français des chômeurs d'Allemagne occidentale et d'Italie, main-d'œuvre à bon marché qui pèserait lourdement sur toutes discussions des salaires ; le libre développement de la concurrence allemande aurait pour fruit la fermeture des entreprises

industrielles et par là même, la déportation des travailleurs français.

D'autres problèmes aussi graves pèseraient sur la tête de nos camarades de travail : celui de la défense de nos revendications, où non seulement ils auraient à faire face à des patrons de combat, mais à la force armée qui pourrait intervenir selon le bon plaisir d'un Laniel ou Cie.

C'est un devoir impérieux pour tous les responsables de la C.G.T. d'appuyer de toutes leurs forces le Conseil National du Mouvement de la Paix, par des délégations auprès des parlementaires, et leur faire entendre la raison des travailleurs :

- CONTRE LES ACCORDS DE BONN,
- POUR LA NEGOCIATION AVEC LE GOUVERNEMENT DU PRESIDENT HO CHI MINH,
- C'est là une position conforme aux intérêts de la Nation.

QUESTIONS et Réponses

Q. — Malgré l'avis du Médecin du Travail, la direction refuse de donner un emploi plus facile à une employée. En a-t-elle le droit ?

R. — L'article 18 du décret du 27 novembre 1952 modifié stipule : « le chef d'entreprise sera tenu de prendre en considération les avis qui lui seront présentés par le médecin du travail, notamment en ce qui concerne les mutations de postes... »

« En cas de difficulté ou de désaccord, il sera fait appel à l'Inspecteur du Travail qui décidera après avis du médecin inspecteur du travail ».

Pour l'interprétation de ce texte, il convient de ne pas oublier que la médecine du travail a été instituée dans le but de protéger la santé et la capacité physique des travailleurs et non pas pour servir à la sélection des plus forts, d'entre eux et à l'élimination des plus faibles dans l'intérêt des employeurs.

Or, il arrive que certains patrons prennent prétexte de l'article 18 pour déclasser ou licencier abusivement un salarié.

En réalité, ce texte ne crée pas une obligation au salarié mais une obligation pour le patron, dans le cas où le salarié lui-même, à la suite de l'avis du médecin du travail, demande ou consent à un changement d'emploi, eu égard à son état de santé.

En effet, le Ministre du Travail, à qui l'on demandait si un ouvrier pouvait être écarté de son travail contre son gré, en invoquant le résultat d'une visite médicale, a répondu :

« En l'absence de dispositions relatives aux conditions dans lesquelles doivent s'effectuer les mutations jugées nécessaires par le Médecin du Travail, j'estime (...) que de telles mutations ne peuvent être imposées qu'à des salariés dont le maintien aux postes qu'ils occupent ferait courir des risques d'accidents graves aux autres membres de l'entreprise ou aux tiers ».

Cela signifie que lorsque le maintien dans l'emploi est seule-

ment nuisible au salarié lui-même, son accord est nécessaire pour qu'une mutation ne soit pas jugée abusive.

D'ailleurs, le Ministre du Travail a rappelé que le Médecin du Travail est soumis au décret médical en ce qui concerne les constatations relatives à la santé des travailleurs et ne doit aviser l'employeur que s'il estime qu'un salarié ne peut être sans danger maintenu au poste qu'il occupe.

Q. — Bien qu'il n'y ait pas eu d'élections depuis deux ans, ai-je toujours le droit d'exercer mes fonctions de délégué ?

R. — L'article 10 de la loi stipule que les délégués sont élus pour la durée d'une année et peuvent être réélus. Passé un an, le délégué n'est donc plus couvert par la protection légale s'il n'est pas réélu à de nouvelles élections.

Nous avons toujours recommandé de veiller au renouvellement annuel des délégués. C'est, en effet, une mesure conforme à la démocratie qui permet aux travailleurs d'exprimer leur avis, non seulement sur les candidats délégués, mais encore sur le programme revendicatif qu'ils défendent.

C'est dans cet esprit que nous nous élevons contre le délai de deux ans pour les élections aux Comités d'entreprises.

Q. — Le représentant du syndicat a-t-il le droit d'assister à des réunions dans le local des délégués ?

R. — L'article 14 de la loi du 16 avril, précise que :

« Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ».

Il est donc normal que les délégués puissent se réunir avec le représentant du syndicat avant l'entrevue avec le patron, dans le local qui leur est réservé.

Q. — L'article 2 du statut du délégué du personnel précise que « l'Inspecteur du Travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent ». Qu'entend-on par délégué compétent ?

R. — Le délégué compétent visé à l'article 2 du statut n'est défini par aucun texte officiel.

Cependant, dans tous les cas, les délégués doivent insister pour que l'Inspecteur du Travail se fasse accompagner par l'un d'eux et notamment auprès de la Direction, chose à laquelle les Inspecteurs sont trop souvent réticents.

Qui doit accompagner l'Inspecteur ?

a) — Le délégué qui a appelé l'Inspecteur même s'il l'a appelé pour une question concernant un autre atelier que celui où il travaille. Le délégué est en effet élu de tout un collège et non pas d'une seule partie de l'établissement. Il est donc habilité à s'occuper des questions intéressant toute partie d'établissement où travaillent des électeurs du même collège ;

b) — Le délégué qui connaît le mieux la question, objet de la visite de l'Inspecteur, même si cette visite est inopinée.

Q. — L'entreprise où je travaille comprend deux ateliers. Pour le vote des délégués, la direction opère ainsi : chaque atelier présente des candidats et le vote se fait séparément. Est-ce régulier ?

R. — La loi prévoit, en ce qui concerne les élections, la constitution en général de 2 collèges, l'un pour les ouvriers et em-

ployés, l'autre pour les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Quant à la division en ateliers, elle n'implique nullement que les élections se fassent séparément pour chacun d'eux. Ainsi dans le cas cité, il y a lieu de procéder à une élection globale pour les 2 ateliers, étant entendu que les élus, quel que soit l'atelier auquel ils appartiennent, sont les mandants de l'ensemble du personnel.

Il est évidemment souhaitable que les délégués soient choisis dans chacun des ateliers mais cela ne peut être une obligation et de toute façon, n'implique pas un vote séparé.

Q. — Le patron peut-il s'opposer à une prise de parole dans une cantine gérée par le Comité d'entreprise ?

R. — Lorsqu'un comité d'entreprise gère une cantine au titre des œuvres sociales de l'entreprise, la police de la salle lui revient de droit et le patron ne peut pas intervenir, même s'il est propriétaire du local des œuvres sociales et si ce local se trouve situé dans l'enceinte de l'entreprise.

Un intéressant jugement du *Tribunal Civil de Toulouse* vient de préciser cette question à propos d'un cas particulier : celui où le comité d'entreprise ne gère pas la cantine et avait consenti à en laisser la gestion au patron.

Dans cette cantine, exceptionnellement gérée par la direction, le secrétaire du syndicat C.G.T. s'était adressé au personnel au moyen d'un haut-parleur portatif, pendant le repas de midi.

Il fut sanctionné d'une journée de mise à pied sous prétexte qu'une note de service avait interdit toute manifestation « dans l'enceinte de l'établissement et en particulier au restaurant ».

Le Conseil des Prud'hommes de Toulouse condamna l'employeur à payer au secrétaire syndical la somme de 1.600 frs pour le dommage subi par lui du fait de la sanction illégale de mise à pied.

La direction fit appel mais fut déboutée par le tribunal civil qui confirma le jugement prud'homal en déclarant notamment dans ses attendus :

1° « Que le chef d'entreprise, lorsqu'il gère une œuvre sociale telle qu'une cantine, est investi du droit de faire régner dans cet établissement l'ordre et la tranquillité, comme le ferait le comité d'entreprise lui-même s'il exerçait cette gestion ».

2° Que toutefois le personnel de l'entreprise, lorsqu'il fréquente cette cantine, se trouve dans une situation toute différente de celle du personnel de la cantine (*serveurs, etc.*) « et ne saurait être considéré comme se trouvant à ce moment-là sous la dépendance et sous la subordination de la personne employeur ou comité d'entreprise, qui gère la cantine ».

Autrement dit, lorsque les ouvriers déjeunent, ils sont libérés de la discipline du travail et ne sont plus tenus au respect des règlements valables pour les heures de travail.

3° Qu'en prononçant à l'égard du secrétaire syndical, client de la cantine, une sanction d'une journée de mise à pied, prévue par la réglementation générale de l'entreprise, le directeur « a commis une confusion entre les attributions qu'il tient de sa qualité d'employeur et de chef d'entreprise et celles qu'il tient de sa qualité de gérant de l'œuvre sociale que constitue la cantine » ; que « la sanction est donc illégale ».

Autrement dit, dans le cas où ce n'est pas le patron qui gère la cantine, mais bien le comité d'entreprise, c'est-à-dire dans la quasi-totalité des cas, il y aurait confusion illégale bien plus grande si le patron se mêlait des questions d'ordre et de discipline dans la cantine puisque dans le meilleur des cas, il ne serait que le propriétaire mettant la cantine à la disposition du gérant légal : le comité d'entreprise.

