



# Le délégué du personnel

Mensuel 6<sup>e</sup> AnnéeRédaction : 213, Rue Lafayette — Paris (10<sup>e</sup>)

N° 54 - Septembre 1954

## LES RAISONS D'AVOIR CONFIANCE

La période des congés est maintenant passée. Partout dans les usines, les chantiers, les bureaux, les magasins, ouvriers, employés ont repris leur travail. Avec lui, ils retrouvent la foule de préoccupations, de soucis, momentanément oubliés.

Ce sont les dures conditions de travail, les cadences infernales, les brimades contre les militants, toute la misère du métier, le souci de l'avenir que pose la nécessité d'assurer le plein emploi dans la crainte de fermetures d'usines ou de licenciements éventuels, dont le programme économique du gouvernement ouvre la triste perspective pour d'aucuns.

Mais c'est aussi et surtout la reprise directe de contacts avec les difficultés d'existence que développe l'insuffisance du pouvoir d'achat des salaires. Les vacances ont mangé toutes les économies, là où il pouvait y en avoir quelques maigres. L'avertissement du percepteur avec date extrême de paiement, sous peine de majoration, est là impératif et cruel. Les enfants revenus à l'école ont obligé à des achats coûteux. Voici l'approche de l'hiver avec les dépenses de charbon et des vêtements chauds à prévoir.

Tout cela explique pourquoi et plus que jamais, le problème des salaires est à l'ordre du jour.

Benoît FRACHON, parlant à Baillet aux métallurgistes parisiens, le 11 septembre, disait, et ce n'est pas vrai pour eux seulement mais pour tous les travailleurs :

« Le rendez-vous d'octobre pour nous c'est l'action  
« pour obtenir des patrons l'augmentation générale  
« des salaires, la signature des conventions collectives  
« garantissant ces salaires. »

Voici des mois et des mois que les travailleurs de toutes branches d'activité luttent sans arrêt pour améliorer leurs salaires et traitements.

Cette lutte incessante n'a pas été négative ; en 1953, les grèves d'août ont obligé le gouvernement à

relever de 15 fr. le salaire minimum garanti, en faisant jouer favorablement, grâce à l'action unie, le rapport des forces pour les travailleurs.

Mais cette augmentation reste très insuffisante, car non hiérarchisée, sa répercussion sur l'ensemble des salaires et traitements a été presque entièrement annulée.

Aujourd'hui, ouvriers, employés, fonctionnaires, plus que jamais, réclament l'augmentation générale des salaires, traitements, rentes et pensions.

Plus que jamais, ils sont résolus à parfaire leur unité pour enfin sortir de leurs difficultés d'existence, d'autant plus qu'ils savent que l'augmentation générale des salaires et traitements est une condition indispensable

et profitable à toute expansion économique.

Le discours de Benoît FRACHON à Baillet, le rapport si solide et si précis de Pierre LE BRUN à la Commission Administrative élargie de la C.G.T., du 16 septembre, sur les problèmes actuels de l'économie française, ont insisté à la fois sur l'importance de l'action pour les salaires dans le cadre de la lutte pour le relèvement économique de la France, la reconquête de son indépendance et l'action pour la paix, mais aussi principalement sur les raisons de notre confiance dans cette lutte.

Le grand succès du peuple de France avec à sa tête les travailleurs, en faveur de la paix en Indochine et contre la Communauté Européenne de Défense, prouve d'une part, que bien des choses ont changé, d'autre part, que d'autres peuvent encore changer, si la pression populaire et l'action unie des travailleurs, loin de se ralentir, se développent.

La discussion des conventions collectives qui depuis 1950 était sabotée par le patronat, entièrement soutenu par un gouvernement directement à ses ordres, reprend dans des branches importantes comme la métallurgie parisienne, où elle est signée, sauf en ce qui

PAR

*Benoît Raynaud*

Secrétaire de la C. G. T.

concerne les salaires, et dans le bâtiment sur le plan national.

Avec elle, va s'ouvrir la discussion sur les salaires, pendant que l'Etat devra de toute urgence se prononcer sur le relèvement du salaire minimum garanti et sur les revendications de traitements des travailleurs de la Fonction Publique.

Oui, bien des choses ont changé, pas dans les intentions du grand patronat et des apôtres de la dépendance américaine, mais dans le rapport des forces.

Le courant d'union qui, en août 1953, s'est déjà exprimé avec tant de force, grandit en étendue et en puissance.

La volonté commune d'en finir rapproche les uns et les autres, hier divisés, ouvrant de grandes possibilités de succès nouveaux.

Tout cela, nos milliers de délégués du personnel, de nouveau aux prises avec les obligations et responsabilités de leur fonction, doivent de plus en plus eux-mêmes s'en rendre compte.

Mais ils doivent surtout comprendre que cette unité grandissante dépend essentiellement de nous tous, des hommes et femmes de la C.G.T., de nos militants, de tous nos adhérents et par conséquent dans une très grande mesure, des délégués du personnel.

L'unité est le facteur essentiel de la victoire et cette vérité devient chaque jour plus éclatante, elle doit décupler le dynamisme, l'effort d'organisation, les initiatives, les hardiesses.

L'action se développe dans de nombreuses entreprises et les industries les plus diverses. Le mouvement monte. La pression ouvrière s'accroît. Elle commence à préoccuper fortement les organisations syndicales

patronales et les directions d'entreprise. Car des succès sont remportés, des augmentations de salaires parfois très importantes obtenus, grâce à la combativité et surtout à l'unité de tous et toutes.

Comme le disait Benoît FRACHON à Baillet :

« Chaque succès remporté dans cette lutte par une fraction quelconque de la classe ouvrière, renforce la confiance des autres et aide au succès général. »

Les délégués du personnel élus ont la confiance de la grande majorité des travailleurs dans l'entreprise ; ils peuvent et doivent jouer dans le rassemblement et l'action de tous, le plus grand rôle ; en cherchant non seulement l'accord avec tous les travailleurs sur les revendications, mais aussi l'accord dans l'action et les moyens de la développer.

De tout cela, ils doivent discuter avec leurs camarades, tous leurs camarades, sans exception, qu'ils soient ou non adhérents à la C.G.T. Ils doivent ne laisser échapper aucune occasion de prendre contact avec leurs collègues de F.O., de la C.F.T.C. ou de la C.G.C., afin de se mettre d'accord avec eux pour que tous ensemble appellent les travailleurs à agir et à s'unir et participent à l'organisation de cette union.

Ils doivent en même temps se rappeler que l'organisation et le développement de l'unité dépendent essentiellement de la force et du fonctionnement de la section syndicale C.G.T. dans l'entreprise.

C'est dans la mesure où les délégués du personnel seront les meilleurs militants de la section syndicale, les meilleurs secrétaires et organisateurs de celle-ci, que la force de nos sections syndicales se développera, que les adhérents nouveaux afflueront, que se décupleront les possibilités d'action et de victoire.

## Les travailleurs Nord-africains

Dans la résolution pour la défense des travailleurs nord-africains votée par le XXIX<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T., il est dit :

« Le Congrès demande à toutes les organisations syndicales, à tous les militants et à tous les travailleurs de soutenir en toutes circonstances, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des entreprises, les légitimes revendications de ces travailleurs et de lutter avec eux pour le respect des libertés démocratiques. »

Il y a environ 350.000 travailleurs nord-africains en France et l'immense majorité est composée d'Algériens. Ces travailleurs ont été obligés de s'expatrier parce que le régime colonialiste qui sévit dans leur pays, les prive des moyens de nourrir leurs familles et de subvenir à leurs besoins les plus élémentaires.

En France, quand ils trouvent de l'embauche, ils sont occupés aux tâches les plus dures et quel que soit le travail qu'ils font, ils sont presque toujours considérés comme manœuvres, ce qui est inadmissible.

De plus, la discrimination raciale les poursuit. Nous pourrions citer mille cas de racisme à l'actif du patronat français. Par exemple, aux Aciéries du Rhône, les mouleurs nord-africains gagnent 140 francs de l'heure, les mouleurs français 180 francs. A Pont-de-Chéruy, à propos de l'habitat, les travailleurs français sont logés un par chambre, les travailleurs nord-africains quatre par chambre.

L'Etat donne d'ailleurs l'exemple, et c'est ainsi que les travailleurs algériens, pères de famille, touchent des allocations familiales bien inférieures à celles perçues par les travailleurs français et à égalité du nombre d'enfants.

Souvent, très souvent, les délégués du personnel sont intervenus pour défendre les légitimes revendications des travailleurs nord-africains et leur faire obtenir satisfaction. Il doit en être ainsi, non seulement parce qu'ils sont, dans l'entreprise, des travailleurs au même titre que tous les autres, mais parce que

le patronat les exploite plus sauvagement encore que les autres.

Les injustices sont si nombreuses cependant qu'il reste beaucoup à faire. D'autant que la répression s'abat encore plus facilement sur les travailleurs nord-africains.

Les délégués du personnel ont une tâche d'honneur à remplir ; ils peuvent beaucoup dans ce domaine et nous leur demandons d'être particulièrement soucieux de défendre nos camarades nord-africains.

Qu'ils n'attendent pas surtout que ceux-ci viennent à eux, car il faut comprendre qu'ils peuvent ignorer leurs droits, avoir des difficultés à s'expliquer, redouter aussi d'être inhumainement jetés à la rue par le patron.

Les délégués du personnel se doivent d'aller vers les travailleurs nord-africains, de les aider et de faire respecter, à travers eux, la dignité du prolétaire. C'est un aspect de la lutte de la classe ouvrière française contre le capitalisme et pour son émancipation.

\*\*\*

A l'heure où le peuple algérien tout entier est frappé par la catastrophe de la région d'Orléansville, la solidarité des travailleurs français doit se manifester avec une particulière ampleur. C'est d'ailleurs ce qui se produit et le Bureau Confédéral souhaite qu'elle se maintienne et se développe partout pour le soulagement des misères atroces que la lenteur et l'incapacité des Pouvoirs Publics laissent s'aggraver, et aussi pour le resserrement des liens d'amitié entre peuple français et peuple algérien.

Délégués du Personnel, organisez la collecte de fonds, de vêtements, dans les entreprises où ce n'est pas encore fait.

Les fonds sont à envoyer directement à l'adresse suivante : André Ruiz, C. G. T., Foyer Civique, Alger. C. C. P. 734-58, Alger.

# L'élection des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés est prévue par des conventions collectives

Comme le savent nos lecteurs, la loi du 16 avril 1946, portant statut des délégués du personnel, a rendu obligatoire l'élection des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de 10 salariés.

Certaines conventions collectives récentes ont prévu la possibilité d'élire des délégués à partir de 5 ou 6 salariés.

C'est ainsi que l'article 7 de la convention collective du 16 juillet 1954 de la métallurgie parisienne stipule notamment :

**« Dans les établissements comptant 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. »**

De même, l'article 10 de la convention collective de la Métallurgie du Bas-Rhin (Conv. du 18-1-54) et l'article 7 de celle de la métallurgie du Haut-Rhin (Conv. du 8-10-53) stipulent :

**« Dans les établissements occupant 5 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel en exprime le désir par un vote au scrutin secret. »**

De son côté, la convention collective nationale du Textile du 1-12-51 stipule en son article 10 :

**« Dans les établissements occupant de 6 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si deux salariés au moins en expriment la demande. »**

## OU S'APPLIQUENT LES CONVENTIONS ?

Les nouvelles conventions de la métallurgie s'appliquent dans toutes les entreprises dont les patrons sont syndiqués aux groupements patronaux signataires.

La convention du textile ayant été étendue par arrêté ministériel paru au J. O. du 20-12-1951, s'applique à toutes les entreprises du textile et textile artificiel, même si les patrons ne sont pas syndiqués.

Lorsqu'une convention est applicable, elle a force de loi devant les tribunaux, sauf dans celles de ses dispositions qui restreindraient un avantage déjà accordé par une loi, un décret ou un arrêté.

## COMMENT RÉCLAMER LES NOUVEAUX DELEGUES ?

Dans les entreprises de 5 à 10 salariés de la métallurgie parisienne du Haut-Rhin ou du Bas-Rhin, le patron est tenu de faire

procéder à l'élection officielle de deux délégués dès lors que la majorité des salariés le demande dans une première élection officielle au scrutin secret.

Ce vote préliminaire doit pouvoir se faire librement. Il suffit qu'il soit demandé par un seul salarié de l'entreprise ou par le syndicat local ou l'Union locale C.G.T. Il est possible de faire intervenir l'Inspecteur du Travail pour qu'il demande au patron de respecter la convention et pour constater la régularité du vote secret au cours duquel la majorité demande l'élection officielle de délégués.

Une fois connue la volonté de la majorité d'élire des délégués, ceux-ci doivent être désignés conformément à la loi, c'est-à-dire qu'au premier tour les candidats sont présentés sur une liste d'organisation syndicale la plus représentative.

S'il n'existe pas de section syndicale C.G.T. dans l'établissement, le syndicat C.G.T. de la localité sollicitera la candidature de deux travailleurs de l'entreprise et les présentera comme candidats par lettre au patron. Même s'il n'est possible de trouver qu'un seul candidat, celui-ci sera élu comme titulaire. L'élection se fera conformément à la loi.

## DROITS DES NOUVEAUX DELEGUES

Les délégués ainsi élus conformément aux conventions collectives bénéficieront des prérogatives du statut des délégués : 15 heures payées par mois pour l'exercice des fonctions, réception mensuelle par le patron pour discuter des revendications, protection contre les licenciements, etc... Dans les établissements de moins de 11 salariés du Textile et des Métaux du Bas-Rhin, la limite de 15 heures par mois est ramenée à 10 heures, sauf cas exceptionnels.

## FAITES APPLIQUER LES CONVENTIONS

Les lecteurs du « Bulletin du Délégué » qui connaissent la situation de petits établissements proches du leur où il n'y a ni syndiqués, ni délégués, auront à cœur d'alerter le syndicat C.G.T. local et même d'aider les travailleurs de ces établissements à faire appliquer la convention.

L'expérience montre, en effet, que là où existe une section syndicale C.G.T., là où sont élus des délégués, des augmentations de salaires et des avantages divers sont obtenus par les travailleurs.

# L'exercice des libertés syndicales et les conventions collectives

Le préambule de la Constitution de la République Française (loi du 27-10-1946 « J.O. » du 28-10-46) déclare :

**« Nul ne peut être lésé dans son travail ou dans son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »**

**« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »**

Des conventions collectives ont prévu certaines mesures d'application de ces principes.

Par exemple, la convention collective des industries des Métaux du Haut-Rhin (conv. du 8-10-1953) déclare, dans son article 6 :

**« Conformément aux dispositions du règlement d'atelier-type, des accords d'entreprise régleront les conditions dans lesquelles s'effectuera la distribution des publications syndicales et la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur des entreprises ; bien entendu, les publications ne pourront être lues pendant les heures de travail. Les accords ci-dessus visés pourront notamment instituer que les distributions et les collectes se feront à dates et à heures fixes. »**

Par ailleurs, la convention collective de l'industrie de la Blanchisserie de la Région Parisienne (conv. du 17-1-52 étendue par arrêté du 30-3-1954 paru au « Journal Officiel » du 17-4-1954) stipule dans son article 6 :

**« Les publications syndicales pourront être distribuées et les cotisations syndicales collectées à l'intérieur de l'établissement, sous réserve qu'il ne soit apporté de ce fait aucune gêne au travail. »**

**Toutes facilités seront accordées aux syndiqués des entreprises — à l'exclusion de celles occupant un nombre inférieur ou égal à 10 salariés — pour tenir en dehors des heures de travail des réunions dans un lieu qui sera mis à leur disposition.**

**Un délégué local, régional, départemental, national peuvent participer à ces réunions.**

**En conséquence, et sous aucun prétexte, un travailleur ne peut subir de sanction ou brimade du fait de son activité syndicale. »**

# Pour la pleine utilisation des 15 heures

**DELEGUES DU PERSONNEL!** La loi vous alloue 15 heures par mois, payées par le patron, pour accomplir votre tâche.

Or, dans la pratique, vous vous heurtez souvent à de nombreuses difficultés créées par le patron pour vous empêcher de faire bon usage de ces 15 heures et ainsi de jouer efficacement votre rôle de délégués du personnel.

**FAITES-NOUS CONNAITRE TOUTES CES DIFFICULTES !  
ECRIVEZ-NOUS**

au Bulletin « LE DELEGUE DU PERSONNEL »  
213, Rue Lafayette, PARIS (10°)

Nous vous répondrons dans le bulletin pour vous permettre de résoudre les questions qui vous embarrassent.

**Camarades DELEGUES DU PERSONNEL QUI EMPLOYEZ VOS 15 HEURES, FAITES-NOUS SAVOIR COMMENT !**

Aidez, par votre expérience, vos camarades délégués du personnel, nouvellement élus, qui ne savent pas toujours comment s'y prendre.

Ainsi par vos exemples, vos suggestions, vos difficultés, vous contribuerez à améliorer le travail des uns et des autres et à remplir au mieux les tâches qui vous ont été confiées.

Nous comptons sur vous !

## QUESTIONS et Réponses

**Q. — Le délégué du personnel suppléant peut-il exiger le paiement des 15 heures au même titre que le délégué titulaire ?**

R. — L'article 13 de la loi du 16-4-1946 ne fait aucune distinction entre les délégués titulaires et les délégués suppléants, contrairement à l'ordonnance sur les comités d'entreprise.

Le temps que passent les suppléants à l'exercice de leurs fonctions doit donc leur être payé.

Ce sera le cas :

1. — Lorsque le suppléant assure l'intérim d'un titulaire empêché (dans ce cas, son temps de fonctions est imputé sur les 15 heures du titulaire).

2. — Lorsque le suppléant assiste avec les titulaires aux réceptions collectives par le patron. Le Ministre du Travail a précisé que ce temps doit être payé en plus des 15 heures tant aux titulaires qu'aux suppléants (Réf. Min. J.O. déb. A.N. 9-10-1953, page 4.180 n° 8.512). Le droit des suppléants au paiement des heures de réception est également consigné dans certaines conventions collectives (métallurgie du Loiret et de la Nièvre).

Toutefois, outre les réunions, les délégués suppléants peuvent être payés même lorsqu'ils ne remplacent pas effectivement les

titulaires dans le cas, assez fréquent, où il existe un accord imposé par les ouvriers au patron et accordant un crédit d'heures de fonctions aux suppléants en plus des 15 heures des titulaires. Voir l'exemple d'Hispano-Suiza à Bois-Colombes cité dans le « Bulletin du Délégué » numéro 51 d'avril 1954.

Le paiement des 15 heures aux suppléants en plus des 15 heures des titulaires dépend donc de la combativité de nos camarades.

**Q. — Un Secrétaire d'Union Locale n'appartenant pas à la profession peut-il assister aux réunions de délégués dans le local de l'entreprise ?**

R. — L'article 14 du statut des délégués traitant des réunions des délégués avec les employeurs stipule : « Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ».

Ainsi, ce texte prévoit que le militant qui vient assister les délégués doit être représentant du syndicat de la profession. Or, ce syndicat de la même profession que les délégués peut parfaitement donner mandat au secrétaire de l'Union Locale pour le représenter, même si la profession personnelle de ce secrétaire est différente.

## Le temps payé aux délégués du personnel et aux membres des comités d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions

Une étude récapitulant tous les droits des délégués en matière de temps de fonctions vient de paraître dans le N° 111 d'octobre 1954 de « SERVIR LA FRANCE », la revue juridique de « la VIE OUVRIERE », journal officiel de la C.G.T.

Voici le plan de cette étude :

I. — **DELEGUES DU PERSONNEL** : Crédit mensuel de 15 heures. — Le crédit est individuel. — Circonstances exceptionnelles : dépassement des 15 heures. — Suppléants. — Réunion des délégués entre eux. — Réunions syndicales dans l'entreprise. — Réceptions par le patron. — Heures de réception dépassant l'horaire de travail. — Liberté de mouvement dans l'entreprise.

II. — **MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISE** : Crédit de 20 h. par mois aux titulaires. — Représentants syndicaux aux séances du Comité. — Secrétaire du Comité. —

Commissions. — Membres suppléants. — Heures de fonctions dépassant l'horaire normal de travail. — Comités interentreprises. — Comité Central d'entreprise. — Déplacements. — Réunions communes avec les délégués.

III. — **CUMUL DES FONCTIONS.**

IV. — **CALCUL DU SALAIRE DU TEMPS PAYE.**

V. — **FONCTIONS A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE** : Arrêt de la Cour de Cassation du 4 décembre 1952. — Autres jugements et citations reconnaissant le droit de sortir. — Réunions et conférences syndicales à l'extérieur de l'entreprise. — Droit de sortir consacré par des conventions collectives

— Ce numéro 111 de « SERVIR » est envoyé dès réception d'un mandat de 50 frs (mentionnant la commande au verso) à la « VIE OUVRIERE », 3 Av. Mathurin-Moreau, Paris XIX°, Compte Chèque Postal Paris 4780-27.

