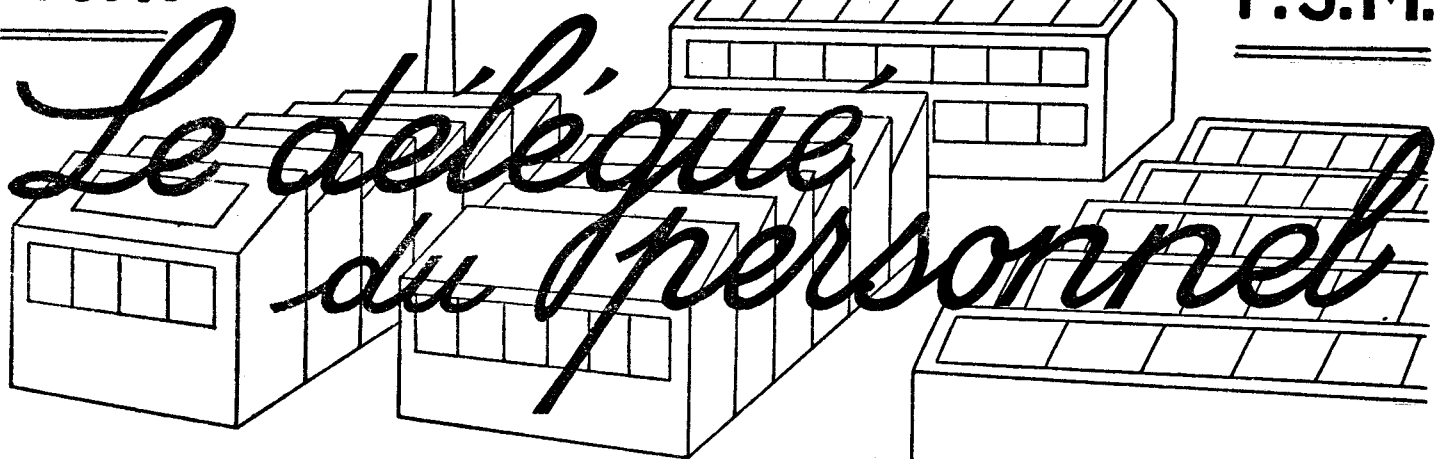


C.G.T.

F.S.M.



Mensuel 6^e Année

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

N° 56. - DECEMBRE 1954.

Une tâche de ce mois : la reprise des cartes

Décembre, c'est le mois où tout doit être mis en œuvre afin que la reprise des cartes syndicales s'effectue dans les meilleures conditions, et d'abord qu'aucun syndiqué de 1954 ne soit laissé en dehors de notre grande et fraternelle famille.

Cependant, la « reprise » — même totale — de leurs cartes par les travailleurs déjà syndiqués ne saurait constituer qu'un objectif minimum.

Comment, en effet, dans une période où tant de problèmes sérieux et pressants (dans le domaine des revendications comme dans celui de la Paix) sont posés aux travailleurs, nos militants pourraient-ils négliger de renforcer notre C.G.T. par un recrutement massif de nouveaux adhérents ?

Encore une tâche supplémentaire, diront certains. Eh bien non, camarades ! Le recrutement massif de nouveaux adhérents, loin d'être une tâche supplémentaire, constitue, au contraire, la solution fondamentale aux difficultés que vous éprouvez encore et qui, bien souvent, proviennent de l'insuffisance des effectifs.

Vous vous plaignez d'être — et certes vous l'êtes — surchargés de tâches diverses, mais ne pensez-vous pas que le fardeau serait moins lourd s'il était réparti sur un plus grand nombre d'épaules ?

Ne croyez-vous pas, non plus, que des problèmes difficiles comme ceux de l'unité d'action avec les autres syndicats, trouveraient une solution plus aisée si nos propres syndicats étaient eux-mêmes plus étoffés ?

Ne pensez-vous pas, aussi, que l'attitude des directions patronales serait quelque peu différente de ce qu'elle est aujourd'hui, si nos revendications étaient partout épaulées par des véritables syndicats de masse groupant la majorité du personnel ?

En tant que délégués du personnel vous êtes mieux placés que quiconque, chers camarades, pour savoir que les ouvriers, dans leur plus grand nombre, font

confiance à la C.G.T. et votent pour elle lors des élections de délégués. Alors, pourquoi ces ouvriers, qui vous ont élus, ne rejoignent-ils pas nos rangs ? Vous êtes-vous posé la question ? Leur avez-vous posé la question ? En avez-vous discuté avec eux ?

Si vous le faites, vous ne tarderez sans doute pas à trouver que les raisons de cette « abstention » n'ont — la plupart du temps — rien de mystérieux : bien souvent, les travailleurs n'adhèrent pas... parce que « on » a oublié de le leur demander ou qu'on ne leur a posé la question que d'une façon formelle, c'est-à-dire sans leur expliquer ce qu'est la C.G.T., ce qu'est le syndicat ; sans leur montrer « à quoi ça sert d'être syndiqué ».

Peut-être aussi, dans la mesure où le syndicat ne vit pas d'une vie démocratique véritable, ne tient pas de réunions régulières avec l'ensemble des syndiqués, les ouvriers ne voient-ils pas la nécessité d'être syndiqués, puisqu'on ne demande pas leur avis à ceux qui le sont et que tout se règle entre quelques militants ?

Et puis, comme tout s'enchaîne, ces quelques militants étant réduits à eux-mêmes et, par conséquent, surchargés de tâches, finissent par « faire peur » à la masse des travailleurs qui redoutent, en se joignant à eux, de ne plus avoir un moment de libre, de ne plus connaître la vie de famille.

Pour recruter, camarades, il faut donc aller hardiment au devant des ouvriers, de tous les ouvriers : leur expliquer simplement, sans formules toutes faites, la raison et la nécessité du syndicat ; leur montrer que l'union fait la force et que les patrons le savent bien, eux qui sont tous syndiqués dans un seul syndicat.

Dans ce travail d'explications, vous avez, vous, délégués du personnel, élus de vos camarades et disposant de quinze heures par mois, un rôle décisif à jouer.

Mais il ne suffit pas d'expliquer, c'est-à-dire de parler : les ouvriers ne vous suivront que si vous êtes

Par

Pierre LE BRUN

Secrétaire de la C. G. T.

vous-mêmes un exemple vivant, que si vous défendez avec ténacité leurs revendications, toutes leurs revendications, qu'il s'agisse du remplacement d'une vitre cassée ou d'une augmentation de salaires.

Pour cela, vous devez être profondément liés aux travailleurs, les écouter et apprendre auprès d'eux plutôt que d'aller leur faire de grands discours sur le fond desquels ils sont peut-être souvent d'accord, mais qui ne correspondent pas à leurs préoccupations du moment. Connaître, à chaque instant, les préoccupations les plus sérieuses et les plus modestes des travailleurs, de façon à se tenir à même d'être — au nom de la C.G.T. — le porte-parole conscient de leurs aspirations, tel est l'idéal vers lequel vous devez tendre.

Agissez enfin dans votre section syndicale d'entreprise ou votre syndicat pour qu'ils constituent d'authentiques assemblées démocratiques des travailleurs syndiqués, où ceux-ci se sentent « chez eux ». C'est, en définitive, le meilleur moyen de susciter dans l'esprit des travailleurs le désir d'être syndiqués, syndiqués à la C.G.T.

Au travail donc, chers camarades, pour apporter à la C.G.T. le plus beau des cadeaux que vous puissiez lui offrir en cette fin d'année : l'adhésion par milliers et par milliers de nouveaux adhérents, de futurs militants et dirigeants, dans une promotion 1955 qui soit celle de l'espoir, de la confiance et de plus larges succès.

Une troisième victoire est possible

La date est maintenant fixée. C'est le 20 décembre que la discussion sur les accords de Londres et de Paris doit venir devant l'Assemblée Nationale.

C'est dire qu'il nous reste très peu de jours; peu d'heures même, pour faire retentir clairement l'opinion de la classe ouvrière.

Car les travailleurs français ne veulent pas du réarmement d'une Allemagne revancharde. Ils sont d'ailleurs en cela en parfait accord avec les travailleurs allemands qui le prouvent chaque jour en des manifestations puissantes, par leurs votes.

C'est la classe ouvrière de l'Allemagne de l'Ouest qui, par 6 millions de voix, a exprimé son refus du réarmement au Congrès du D.G.B. (C.G.T. Allemande) et au cours des diverses élections en Hesse et en Bavière. C'est celle de l'Allemagne de l'Est, qui proclame hautement qu'elle ne veut pas mettre sac au dos contre la France.

Lutter contre les accords de Londres et de Paris, c'est donc non seulement défendre nos propres intérêts de travailleurs et de Français, mais encore répondre à un véritable sentiment d'internationalisme prolétarien.

Déjà des exemples d'actions, trop nombreux pour que nous puissions les citer dans ce bulletin, sont enregistrés. Pétitions et délégations auprès des députés se multiplient. Des députés qui, jusqu'alors se prononçaient en faveur des accords, ont pris position contre à la suite de la pression de leurs électeurs.

Mais il faut faire encore plus, et plus vite. Dans la plupart des cas, c'est parce que nous ne les avons pas sollicités que les travailleurs n'ont pas pu exprimer officiellement leur opinion. En ce sens, la responsabilité des délégués du personnel est engagée.

Qui, mieux que vous, camarades délégués, pouvez faire signer l'appel aux élus de la Nation, lancé par le Mouvement de la Paix? Qui, mieux que vous, camarades élus par l'ensemble des travailleurs, nantis de leur confiance, peut appeler le personnel à se prononcer et à le faire savoir aux députés?

Et il faut encore faire plus : il faut démontrer aux travailleurs qu'il existe une autre voie que celle sur laquelle veut nous entraîner Mendès-France et ses co-équipiers au gouvernement. Cette voie, c'est la négociation comme l'a maintes fois préconisée l'Union Soviétique. Obliger nos gouvernants à s'asseoir autour du tapis vert pour discuter d'une solution pacifique du problème allemand, de la mise en œuvre d'un système de sécurité collective entraînant un désarmement général.

Il dépend de nous que ces solutions soient acceptées et que soient rejetés les accords de Londres et de Paris.

On dit, en France, jamais deux sans trois; à nous de ne pas faire mentir ce dicton. Après le cessez le feu en Indochine, après le rejet de la C.E.D., nous devons et nous pouvons enregistrer une troisième victoire.

La protection des candidats délégués dans la convention collective nationale du bâtiment

La première partie de la convention collective nationale du Bâtiment qui vient d'être signée dernièrement, offre des avantages matériels et sociaux appréciables à la masse des travailleurs de cette corporation.

L'article 4 concernant la protection des candidats délégués stipule :

« Pendant la période comprise entre la date de la communication de la liste et celle du scrutin, et dans la limite de 8 jours au maximum, les candidats inscrits sur les listes communiquées bénéficieront, en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que les représentants élus. »

Voilà qui engage les patrons à ne plus pratiquer la méthode trop souvent connue du licenciement abusif des candidats délégués.

C'est une première victoire obtenue grâce à l'unité qui s'est réalisée dans les discussions, dans les actions qui ont eu lieu sur les chantiers, dans les ateliers et dans les entreprises.

Les délégués, dans les autres corporations doivent s'inspirer et appuyer cette revendication qui, en donnant une plus grande confiance à nos camarades candidats aux élections de délégués, contribuera à renforcer l'organisation syndicale.

Les délégués ont la parole

Un délégué de l'usine Spécia à Livron (Drôme)

Dans le dernier numéro du « Bulletin du Délégué », nous avons, dans le cadre de la rubrique « Les délégués ont la parole », publié les lettres d'un délégué d'une Fonderie de la Haute-Saône et d'un délégué de « l'Electro-Câble » à Amfreville.

Voici ce qu'en pense un délégué de l'Usine Spécia à Livron dans la Drôme.

« La chronique : « Les délégués ont la parole », sera je « crois, très utile en ce sens que l'on a des exemples pratiques de la façon dont fonctionne l'organisation. Les « exemples cités devront sans doute être adaptés selon les « caractéristiques propres à chaque entreprise. Dans le « dernier Bulletin, il y a des détails qui nous ont intéressés et que nous allons essayé de mettre en pratique chez « nous ».

L'AFFICHAGE SYNDICAL

Notre camarade nous expose ensuite les entraves du patron au droit d'affichage :

« Dans le courant de cette année, nous avons rencontré « des difficultés sur la question de l'affichage. Depuis plusieurs années, nous avons l'habitude d'afficher dans le « panneau syndical, tous articles de la « V.O. », « Du Peuple » ou communications syndicales que nous jugeons « utile de faire connaître à tout le personnel... La direction « générale menaçait de sanctions pouvant aller jusqu'au « licenciement le secrétaire de la section syndicale s'il continuait à afficher des articles ayant le même caractère. « La Direction locale a tenté de nous imposer la censure.

LES QUINZE HEURES

Une déléguée d'une entreprise de confection du 20^e arrt...

nous indique comment dans son atelier, le patron tente, par tous les moyens, d'intimider les déléguées pour les empêcher de prendre les quinze heures auxquelles elles ont droit. C'est ainsi qu'elle nous raconte :

« Une déléguée, discutant des revendications avec des « ouvrières pendant les heures de travail, comme cela est « son droit, le chef est venu l'interpeller en lui faisant remarquer qu'elle avait perdu 40 minutes ! Puis le directeur prétendit lui faire dire de quoi il s'agissait dans sa « discussion avec les ouvrières et elle fut appelée le lendemain dans le bureau du grand patron qui lui signifiait entre autres choses qu'elle avait dorénavant à « commander au directeur l'autorisation de se déplacer et à « indiquer le motif exact du déplacement.

« Mais la déléguée lui fit remarquer que telle n'était « pas la loi ce à quoi le patron rétorqua que si elle n'obtempérait pas, « il le lui ferait dire ailleurs qu'ici ».

« L'Inspecteur du Travail fut appelé par les déléguées « et demanda que soit retiré le mot « autorisation », mais « conclut en indiquant « qu'il valait mieux que les délé-

« Nous nous sommes défendus avec l'aide de notre Fédération et de l'U.D. ... »

Nos camarades ont bien raison de se défendre et nous ne doutons pas qu'ils sauront unir tous les travailleurs de l'entreprise pour imposer définitivement au patron le respect des droits syndicaux.

Nous rappelons en effet (voir les bulletins numéros 49 et 50) qu'en vertu de l'article 16 de la loi du 16 avril 1946, deux sortes de panneau 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.

Cette obligation légale de permettre l'affichage syndical en plus de l'affichage des communications de délégués est d'ailleurs confirmée dans plusieurs conventions collectives récentes (Tourisme, Verre, Métaux de la Région Parisienne, de l'Isère, du Loiret, de la Nièvre, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin)..

Aucun texte ne permet au patron de se transformer en juge pour décider lui-même que telle ou telle affiche n'est pas « syndicale ». La loi ne lui accorde aucun droit de censure préalable, comme a dû le reconnaître le Ministre du Travail (Voir Bulletin numéro 50). Des tribunaux ont condamné des patrons qui s'opposaient à l'affichage de tracts et journaux syndicaux (Jugements de Tours cité dans « Servir la France », numéro 92, jugement de Marseille cité dans la « Vie Ouvrière », numéro 533).

Pour toute documentation sur l'affichage, voir « Servir la France », numéro 92, en vente 50 francs à la « Vie Ouvrière », 3 avenue Mathurin-Moreau — Paris (19^e) — CCP Paris 4.780-27.

« gués avertissent avant de se déplacer... »

Notre camarade indique, en conclusion :

« Que dans son atelier comme dans beaucoup d'autres, « si TOUS les délégués prenaient leurs quinze heures, de « tels faits ne se produiraient pas et que les patrons seraient beaucoup moins arrogants s'ils avaient en face « d'eux des délégués convaincus que ces quinze heures font « partie de leurs droits, qu'ils sont protégés par la loi et « que les faire respecter fait partie de leurs devoirs ».

Cela est d'autant plus juste que, comme vous pouvez le lire dans les QUESTIONS ET REPONSES, la loi n'autorise pas le patron à exercer un contrôle sur l'activité du délégué, et qu'aucune entrave ne peut lui être faite dans l'exercice de ses fonctions. Les délégués doivent donc prendre leurs quinze heures et ne pas se laisser intimider par les manœuvres patronales.

— 0 —

DELEGUES DU PERSONNEL, CONTINUEZ A NOUS ECRIRE POUR NOUS DIRE COMMENT VOUS UTILISEZ VOS QUINZE HEURES, QUELLES SONT VOS DIFFICULTES ET QUELS RESULTATS VOUS AVEZ OBTENUS.

Les travailleurs luttent pour défendre leurs délégués

A AIR-FRANCE (Toulouse-Montaudran).

Un délégué étant intervenu contre la mutation de deux ouvriers de l'atelier mécanique, c'est contre lui que se retourna la décision de la direction ; mais à leur tour, les travailleurs unanimes débayerent, allèrent en délégation auprès de la direction et le délégué fut maintenu à sa place. L'action paye quand ouvriers et délégués font respecter leurs droits.

A L'ALSACIENNE (Cholet).

Le personnel a fait grève pour la réintégration d'un délégué licencié.

AUX ATELIERS DE LA GENETTE (Charente-Maritime).

Et dans plusieurs chantiers des environs, les travailleurs ont débryé pour protester contre le licenciement d'un délégué mis à pied et pour sa réintégration.

CHEZ JEUMONT A SAINT-DENIS.

Assemblée d'une heure de tous les travailleurs pour protester contre le licenciement d'un délégué et pour l'augmentation des salaires.

CHEZ FERODO A ST-OUEN.

Réintégration d'un des deux délégués licenciés par la direction, grâce à l'action des travailleurs dans l'entreprise. L'action se poursuit pour la réintégration du deuxième délégué licencié.

Ils affirment leur solidarité...

...Envers les deux délégués du personnel révoqués de la Caisse d'Allocations Familiales de PAU :

Le mouvement d'indignation grandit contre la révocation arbitraire des deux délégués du Personnel, MEDAN et RACQ. Ouvriers du Livre, employés de la Sécurité Sociale, personnel de l'Electricité et du Gaz de France, ouvriers boulangers, cheminots de Pau, métallos de Turbomeca ont fait connaître leur protestation, en signant des listes de pétition, en envoyant des résolutions qui exigent la réintégration immédiate de ces deux cama-

rades. D'autre part, les versements collectifs ou individuels ont été effectués en grand nombre.

Chez DABADIE A OLORON.

Tout le personnel a signé des listes de pétition protestant contre le licenciement d'un délégué du personnel et demandant sa réintégration. La lutte continue sous d'autres formes, et des versements effectués marquent la solidarité de tous les travailleurs des différentes entreprises des environs.

AUX CIMENTS LAFARGE à LIMAY (S.et-O.).

Grève pour protester contre la décision de la direction d'infliger trois jours de mise à pied à un délégué du personnel. Par solidarité, les travailleurs du service expédition de l'Usine POLIET ET CHAUSSON à GARGENVILLE (Seine-et-Oise), ont refusé de charger les camions envoyés par la Société LAFARGE et ont, à leur tour, cessé le travail.

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Un délégué doit-il avertir à l'avance le patron pour s'absenter ?

R. — Nous avons déjà exposé dans ce bulletin que le délégué ne doit subir aucune entrave dans l'accomplissement de son mandat.

Les patrons essaient souvent d'empêcher le libre exercice des fonctions. Certains tentent d'interdire aux délégués de circuler dans d'autres ateliers ou services que celui où ils travaillent. Cela est illégal.

Le Tribunal Correctionnel de Montbrison a condamné un patron qui procédait ainsi.

D'autres patrons tentent d'interdire aux délégués d'accomplir leur mandat à l'extérieur de l'entreprise. Mais la Cour de Cassation a expressément déclaré, le 4 décembre 1952, que les délégués ont le droit de sortir, s'ils le jugent nécessaire (1).

Aucun texte ne fixe des limitations au droit de sortir, ou des formalités. Si l'on peut admettre qu'un délégué ne disparaisse pas brusquement de son travail sans signaler à son chef qu'il va exercer son mandat dans le cadre de ses heures payées, on ne saurait tolérer que le droit de sortir soit accompagné de telles tracasseries et de telles servitudes (prévenir à l'avance, dire où l'on va, etc...) qu'elles empêcheraient pratiquement le libre exercice de ce droit.

D'ailleurs, dans l'arrêt de la Cour de Cassation du 5-12-52 qui a donné tort au patron et raison aux délégués, ceux-ci avaient informé simplement le chef du personnel qu'ils sortaient discuter dehors avec des militants de la C.G.T. dans le cadre de leurs 15 heures (1).

Dès lors que le délégué a prévenu qu'il exerce son mandat, il n'a commis aucune faute même s'il l'a fait au moment de partir ou encore, dans les cas exceptionnels, après son départ. La loi n'autorise pas le patron à exercer un contrôle policier de son activité.

Q. — Un délégué du personnel est-il rééligible pendant une période de mise à pied ?

R. — Oui, la Cour de Cassation a jugé à plusieurs reprises qu'est toujours électeur et éligible le délégué ou membre du Comité d'Entreprise mis à pied en attente de la décision définitive de licenciement du Comité d'Entreprise ou de l'Inspecteur du Travail, ou mis à pied avec demande de résolution judiciaire par le patron, demande sur laquelle le Tribunal ne s'est pas encore prononcé, ou encore congédié définitivement d'une manière légale, c'est-à-dire sans qu'ait été demandée ou obtenue l'autorisation préalable obligatoire (Cassation 21-3-1952, Dr. Ouv. 1952-225 ; Cass. 27-3-1952, ICE 1952 595 ; Cass. 26-3-1954, Dr. Ouv. 1954-426, Inf. Soc. 54-493).

(1) Voir l'étude sur le temps payé aux délégués parue dans le numéro 111 (octobre 1954) de « Servir la France », la revue juridique de la « VIE OUVRIERE ».

Q. — Les travailleurs d'une entreprise peuvent-ils exiger la constitution d'une commission composée d'un représentant du patron, du chef d'atelier et de délégués ouvriers qualifiés pour le passage d'essais professionnels ?

R. — Aucun texte ne prévoit la participation obligatoire des salariés ou délégués au contrôle des essais professionnels. Cette obligation ne peut résulter que des conventions collectives ou des accords imposés par la lutte syndicale.

Q. — A la suite d'un accident de travail ou d'une maladie, un patron a-t-il le droit de changer un ouvrier de service et de diminuer son salaire horaire ? A-t-il le droit de le congédier dans les six mois qui suivent sa maladie ? A-t-il le droit de lui faire perdre les avantages tels que prime d'ancienneté, etc...

R. — Toute modification importante des conditions de travail (travail différent avec ou sans changement de service, salaire différent, prime supprimée, etc...) constitue une rupture du contrat de travail. En conséquence :

1. — Elle est soumise au préavis d'usage ;
2. — Elle peut donner lieu à dommages-intérêts si elle est jugée abusive par un tribunal et si elle n'est pas acceptée.

La maladie ou l'accident du travail n'est ni une cause obligatoire ni une excuse pour modifier les conditions de travail, à moins que l'absence pour accident ou maladie ait entraîné l'obligation matérielle de remplacer et licencier le salarié malade.

De toutes manières, la maladie ou l'accident ne constituent qu'une suspension du contrat de travail. Dans certaines conventions collectives, il est fait mention d'une protection particulière pendant 6 mois mais cela ne signifie pas que le licenciement est automatique après 6 mois. Le salarié doit reprendre normalement son travail à sa guérison sauf si le patron a été réellement dans l'obligation de le remplacer et l'a prévenu.

En ce qui concerne le salaire, toute diminution serait une violation des conditions d'embauche convenues et entraînerait le droit de réclamer des dommages-intérêts. En ce qui concerne les mutilés du travail, y compris ceux qui perçoivent une rente AT, aucune loi ne permet au patron de diminuer le salaire sous prétexte qu'une rente est perçue.

Ce n'est qu'en matière de salaire minimum garanti qu'un abattement maximum de 10 % peut être appliqué aux *diminués physiques*. Encore faut-il qu'il soit clairement établi que le rendement de l'intéressé est vraiment inférieur à celui d'un travailleur valide de la même catégorie. Mais ce n'est pas le cas de tous ceux qui ont été malades, ou accidentés ou qui perçoivent une rente AT.

En définitive, l'action unie des travailleurs de l'entreprise plus forte assurément que l'action devant les tribunaux, doit être organisée pour mettre en échec ces manœuvres patronales.

