

C.G.T.

F.S.M.

# Le délégué du personnel

Mensuel 6<sup>e</sup> Année.

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

N° 58. — MARS 1955.

## UNIR ET AGIR

La lutte pour les salaires, le recrutement, le trentième congrès national de la C.G.T. sont à l'ordre du jour de nos organisations, à tous les échelons, et préoccupent nos militants et adhérents.

Ces derniers mois, de nombreux mouvements revendicatifs ont réalisé d'importants succès : augmentations horaires, relèvement et obtention de primes diverses, satisfaction de revendications professionnelles et d'entreprises, réduction d'abattements de zones.

Mais la revendication essentielle, l'augmentation générale des salaires et du S.M.I.G., est à obtenir.

De nombreux travailleurs et travailleuses — près de la moitié des salariés — ont des salaires inférieurs à 25.000 francs par mois. Et il doit y être mis de l'ordre. Il faut en finir aussi avec les feuilles de paie aux multiples colonnes de chiffres, incompréhensibles à la plupart des salariés, qui ne savent ce qu'ils ont gagné que quelques instants avant de toucher leur paie. Méthode de division qui, par ailleurs, permet aux employeurs de ne pas appliquer les qualifications professionnelles.

Les travailleurs savent qu'ils ne peuvent compter sur le « Rendez-vous d'avril » mais sur leur action unie et résolue pour obtenir de meilleurs salaires et conditions d'existence.

La caractéristique des récents mouvements revendicatifs victorieux, et en particulier la lutte pour la suppression des abattements de zones, a été le développement et le renforcement de l'unité d'action. C'est un enseignement, la démonstration de l'impérieuse nécessité de l'unité d'action pour vaincre gouvernement et patronat.

Et l'unité d'action est plus facilement réalisable qu'elle ne l'était hier. Elle est dans l'esprit de tous les travailleurs, pour qui elle a permis d'appréciables résultats, parce que tous savent, par expérience, que

la classe ouvrière unie dans l'action peut imposer les revendications désirées, voulues par tous :

- augmentation générale des salaires, traitements et pensions,
- salaire minimum interprofessionnel garanti à 145 francs nets de l'heure,
- suppression des zones de salaires,
- satisfaction des revendications particulières à l'entreprise (discutées et mises au point par l'ensemble du personnel),
- lutte contre les cadences,
- relèvement des allocations familiales sans discrimination,
- conclusion de conventions collectives.

PAR

**J. Duchal**

Secrétaire de la C. G. T.

Sur un tel programme revendicatif, qui ne serait d'accord, quelle que soit son appartenance syndicale ou qu'il soit inorganisé ?

Les conditions favorables, toutes les conditions, sont donc réunies pour réaliser l'unité d'action compréhensible et fraternelle, gage certain des victoires de demain, comme elle l'a été de celles d'hier.

Pour obtenir plus facilement, plus vite le succès revendicatif que les travailleurs attendent, l'action pour le recrutement doit être assurée avec confiance et énergie. **Le recrutement est une tâche permanente pour tous.**

Toutes les élections dans les entreprises : délégués du personnel ou membres des comités d'entreprise, sont l'occasion, pour les travailleurs, d'exprimer leur confiance en la C.G.T., de voter toujours plus nombreux pour les candidats cégétistes. Ces électeurs — 75 à 80 % du personnel — prouvent ainsi la confiance qu'ils ont en la C.G.T. pour améliorer leurs conditions d'existence, les défendre en toutes circonstances.

Pourquoi donc, dans ces conditions, ne sont-ils pas tous dans nos syndicats et sections syndicales ? Sans aucun doute parce que très souvent on ne le leur

demande pas ; il faut le faire. **C'est une tâche urgente, si nous voulons que la C.G.T. ait les adhérents à la mesure de son autorité et de son influence sur les masses travailleuses. L'action sera plus aisée, les revendications plus facilement obtenues.**

Dans ce domaine, plus encore que partout ailleurs, l'union fait la force.

\*\*

Le trentième Congrès de la C.G.T. est proche. Il n'est pas besoin de vous dire à vous, camarades délégués, militants éprouvés, son importance exceptionnelle dans la situation présente, nationale et internationale, par les enseignements à tirer de la riche activité syndicale des deux dernières années, par l'élaboration d'un programme d'action pour les mois qui viennent.

La préparation en cours doit être développée, se continuer jusqu'aux derniers jours qui précéderont le congrès, par des discussions positives, constructives,

dans les syndicats et sur les lieux du travail. Ainsi le trentième Congrès sera la grande manifestation de force et de puissance voulue, attendue par la classe ouvrière.

Certes, l'augmentation générale des salaires, le recrutement, la préparation du congrès exigent des militants des efforts de volonté, un travail opiniâtre à réaliser en quelques semaines. Mais c'est à la mesure de nos moyens et possibilités, nous en sommes tous persuadés.

**Les délégués du personnel**, élus au suffrage universel, investis de la confiance de leurs camarades de travail, **peuvent apporter un concours actif et précieux** pour mobiliser les travailleurs pour de meilleurs salaires, un recrutement de masse et un grand congrès.

Conscients de leurs devoirs, de leurs possibilités, ils seront parmi les meilleurs dans cette bataille qui marquera une étape dans la lutte pour le Pain, la Liberté et la Paix.

---

# Après la journée Internationale du 10 mars 1955

Partout où l'action avait été organisée à l'appel de la F.S.M. et de la C.G.T. pour faire du 10 mars 1955 une grande journée internationale contre le militarisme allemand et pour la solidarité entre les travailleurs des pays d'Europe, des succès certains ont été remportés.

Dans plus de 16 départements, des délégués des travailleurs allemands étaient présents et ont participé avec leurs camarades français à l'action commune contre les accords de Londres et de Paris.

De nombreuses prises de parole ont eu lieu à la porte des entreprises et dans les cantines. Citons particulièrement celles qui ont été organisées avec succès devant 1.200 dockers du port de Rouen, à l'embauche, devant 1.000 travailleurs à Péage-de-Roussillon, à la sortie des usines. Des formes d'action diverses ont été utilisées ; depuis les débrayages jusqu'aux résolutions, pétitions adoptées dans l'unité.

Car, à travers ces manifestations diverses, souvent avec la présence active de travailleurs allemands, venus spécialement en France participer au 10 mars, l'unité s'est consolidée et développée.

En Haute-Savoie, les meetings d'Annecy et d'Annemasse se sont déroulés à l'appel et sous la présidence des responsables C.G.T., F.O. et C.F.T.C. Au centre d'apprentissage masculin de Petit-Quevilly (Seine-Inférieure) les syndicats C.G.T., C.F.T.C. et Autonomes ont signé une résolution commune qui a été adressée aux sénateurs. Et les exemples de cette sorte pourraient être multipliés ici.

Dans beaucoup de manifestations, l'appel lancé en faveur d'une Conférence Ouvrière Européenne, par les délégués C.G.T. et F.O. des aciéries de Lesquin, par les sections C.G.T., F.O. et C.F.T.C. de Lorraine-Escaut à Maubeuge et de bien d'autres sections syndicales et délégués, a été discuté et approuvé.

Les délégués C.G.T. ont donc maintenant devant eux une responsabilité importante : soumettre aux délégués F.O. et

*C.F.T.C. dans les entreprises ces appels en faveur d'une Conférence Ouvrière Européenne, les discuter fraternellement et tous ensemble demander aux sections syndicales existantes et à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise de soutenir l'initiative et de participer activement à sa réalisation.*

Cette conférence, qui se tiendra à Leipzig les 22, 23 et 24 avril prochain, si nous savons la préparer profondément dans les entreprises, serait une grande aide pour assurer le succès des luttes que nous menons.

La défense des revendications des travailleurs est inséparable de la lutte active à mener contre la remilitarisation de l'Allemagne. Alors que le mouvement revendicatif s'est développé largement dans l'unité au cours des dernières semaines pour la suppression des zones de salaires, pour l'augmentation des salaires et des traitements, la lutte a grandi aussi contre les accords de Paris dans les entreprises, la solidarité active avec les travailleurs allemands s'est affirmée.

Dans des centaines d'entreprises des prises de position commune C.G.T.-F.O., ou C.F.T.C. ont entraîné des milliers et des milliers de travailleurs à agir avec efficacité auprès des élus municipaux, maires et sénateurs, à exprimer sous les formes qui sont les leurs, leur opposition au réarmement des revanchards allemands.

C'est une seule et même lutte qui, menée avec succès, c'est-à-dire dans la plus large unité, rendra possible la mise en échec d'une seule et même politique réactionnaire de préparation à la guerre, d'aggravation constante des conditions d'existence des travailleurs pour y substituer une politique française apportant sa large contribution à la sécurité collective en Europe, à l'unification de l'Allemagne sur des bases pacifiques et démocratiques, à l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques et de progrès social et apportant de substantielles satisfactions aux revendications légitimes des travailleurs.

M. QUATREPOINT.

## Deux cours pour les Délégués du Personnel

L'Union des Syndicats des Travailleurs de l'Alimentation et des Hôtels, Cafés, Restaurants du Bas-Rhin a pris une excellente initiative pour la formation des délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise.

Cette Union rassemble 11 syndicats des différentes branches professionnelles du secteur de l'alimentation qui comptent 133 délégués du personnel et 116 membres du comité d'entreprise.

Parmi les camarades élus se trouvent des militants syndicaux chevronnés mais aussi beaucoup de camarades qui font leurs premiers pas dans l'accomplissement des tâches syndicales qui leur sont dévolues.

C'est donc en tenant compte de cela, que la Commission Exécutive décida la tenue de deux cours éducatifs : le premier traitant des droits et devoirs du délégué C.G.T. élu. Le deuxième, du problème de la sécurité sociale.

Tous les camarades élus furent invités à y participer et nous devons constater qu'ils furent très intéressés.

Dans un premier cours, le professeur traita des questions concernant le fonctionnement du travail des délégués du personnel et du comité d'entreprise ainsi que du rôle et des tâches des mandatés. Il donna lieu à de nombreuses interventions. Beaucoup de camarades prirent la parole et citèrent les bons et les mauvais exemples.

De l'emploi des heures attribuées aux délégués pour l'exercice

de leur fonction, il apparut que, dans la pratique, bien des délégués ne faisaient pas usage des heures mises à leur disposition ou bien se les faisaient payer sans pour cela les utiliser dans l'intérêt de leurs camarades de travail dont ils sont les représentants.

Cette discussion permettra de remédier à cet état de choses.

Le second cours ne fut pas moins important ni moins nécessaire. Le problème de la Sécurité sociale, rendu clair et accessible pour tous, suscita de nombreuses questions de délégués jeunes comme des vieux et l'on a pu constater que jusqu'à présent, des efforts insuffisants avaient été faits pour éclaircir ce problème chez tous.

Les camarades délégués repartirent de ces deux séances éducatives mieux armés, car on ne peut gagner la confiance de ses camarades de travail qu'en pouvant répondre à tout instant à leurs préoccupations.

En guise de conclusion, il nous semble utile de souligner que les cours éducatifs qui ont été organisés avaient été établis dans notre plan de travail dans lequel était également envisagée la question du recrutement de nouveaux membres. Des délégués du personnel éduqués, conscients de leurs responsabilités, permettent l'extension et le renforcement des syndicats, et nous pouvons simplement ajouter qu'en ce sens, nos camarades ont fourni ces derniers six mois un travail très appréciable puisqu'ils ont recueilli 254 nouvelles adhésions.

## Les délégués à la Sécurité

Contrairement aux prescriptions légales, de très nombreuses entreprises ne possèdent pas de comité d'hygiène et de sécurité. Dans de nombreuses autres, où ils existent, ces comités ne remplissent par leur rôle véritable.

Le nombre sans cesse grandissant des accidents du travail et la violation consciente par les patrons des règles d'hygiène et de sécurité rendent plus nécessaire que jamais la constitution des comités d'hygiène et de sécurité dont l'activité doit être un moyen de protection de la santé des travailleurs.

Le XXIX<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. a appelé tous les travailleurs à orienter fermement les comités d'hygiène vers la lutte pour la réalisation de conditions de travail excluant les risques d'accidents, de maladies professionnelles et de leurs conséquences, ainsi que de l'usure précoce des travailleurs.

La loi du 30 octobre 1946 prévoit la majoration des rentes accidents du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Les délégués des comités de sécurité ont le devoir de pousser jusqu'au bout les enquêtes sur les accidents et rechercher systématiquement les éléments de la faute inexcusable de l'employeur. Ils exigeront également les transformations techniques nécessaires.

Le texte qui a institué les comités d'hygiène et de sécurité est le décret n° 47-1430 du 1<sup>er</sup> août 1947. Ce texte a paru dans le numéro 101 de « Servir la France », la revue juridique de la « Vie Ouvrière ».

### 1. — OU SONT-ILS OBLIGATOIRES ?

Les comités d'hygiène et de sécurité sont institués obligatoirement notamment dans les entreprises industrielles de 50 salariés au moins et les entreprises commerciales de 500 salariés au moins.

### 2. — ELECTION DES DELEGUES

Le comité d'hygiène et de sécurité doit comprendre notamment :

— Trois représentants du personnel dont un du personnel de maîtrise dans les établissements ou parties d'établissements correspondant à une section du comité, occupant 1.000 salariés au plus et six représentants du personnel, dont deux du personnel de maîtrise, dans les établissements ou parties d'établissements comptant plus de 1.000 salariés.

Le mandat est d'un an et renouvelable.

S'il existe un comité d'entreprise, les délégués à la sécurité sont élus par une assemblée commune des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

S'il n'existe pas de comités d'entreprise, les délégués à la sécurité

sont élus dans les mêmes conditions que des délégués du personnel : listes syndicales et représentation proportionnelle.

### 3. — POUVOIRS DES DELEGUES

Le Comité d'hygiène a notamment pour mission :

1°) de procéder lui-même ou de faire procéder par un de ses membres à une enquête à l'occasion de chaque accident ou de chaque maladie professionnelle grave, c'est-à-dire ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave même si les conséquences ont pu en être évitées ;

2°) de procéder à l'inspection de l'établissement en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité, de s'assurer du bon entretien des dispositifs de protection ;

3°) d'organiser l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et de veiller à l'observation des consignes de ces services.

Par conséquent, les délégués à la sécurité qui sont en mission ont le droit de circuler librement dans les ateliers.

### 4. — REUNIONS DU COMITE D'HYGIENE

Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni au moins une fois par trimestre, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail. En outre, il devra se réunir à la suite de tout accident qui aura entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les réunions ont lieu dans l'établissement et autant que possible pendant les heures de travail.

### 5. — PAS DE LIMITATION DU TEMPS DE FONCTION PAYE

L'article 7 du décret du 1<sup>er</sup> août 1947 prescrit :

« Le temps de présence aux réunions ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le comité sont rémunérés comme temps de travail pour les membres du comité appartenant au personnel. »

Ainsi que l'a jugé le 28 avril 1954, le Conseil des Prud'hommes de GIVORS, « il y a lieu de constater que l'article précité ne fixe aucune limitation de durée pour le temps consacré par les membres du comité d'hygiène et de sécurité à leurs fonctions ».

Par conséquent, pendant tout le temps que dure la mission confiée par le comité d'hygiène au délégué à la sécurité, celui-ci a droit au paiement du salaire par le patron.

Le jugement de Givors précité a précisé, en outre, que si le délégué à la sécurité est déjà un élu au comité d'entreprise le temps payé au titre de la sécurité doit s'ajouter aux 20 heures de fonctions au titre du comité d'entreprise.

# Les travailleurs de la SECOM à Levallois ont la parole

Dans le cadre de notre rubrique « *LES DELEGUES ONT LA PAROLE* », nous publions aujourd'hui un article envoyé par les ouvriers de la *SECOM* à *LEVALLOIS* qui ont mené pendant dix jours une grève pour empêcher le licenciement de leur délégué. Voici ce qu'ils nous disent :

Les ouvriers de la *SECOM* à *LEVALLOIS* ont repris le travail après dix jours de grève dans l'unité la plus complète.

Partis en lutte à 42 ils ont repris à 42 avec des satisfactions intéressantes à analyser ainsi que les raisons qui ont motivé leur lutte, raisons d'ailleurs non sans analogie avec celles de l'ensemble des travailleurs :

I. — Notre direction, en accord avec les directives gouvernementales, s'était fixée comme ligne de conduite :

- a) de ne pas satisfaire les revendications du personnel ;
- b) d'augmenter la productivité.

La section syndicale, en accord avec les ouvriers, avait établi son cahier de revendications qui se composait ainsi :

1. — Augmentation de 30 frs de l'heure ;
2. — Incorporation des primes au salaire de base ;
3. — Simplification du salaire de base servant au calcul du boni ;
4. — Amélioration du boni des professionnels ;
5. — Boni assuré sur outillage ;
6. — Respect du droit syndical ;
7. — A travail égal, salaire égal. Reclassement et examen de cas particuliers.

Face à ces revendications, la direction avait adopté l'attitude suivante : allonger la journée de travail en heures supplémentaires — assurer un boni à la tête du client — demander une augmentation du rendement des O.S. payés avec des promesses.

Devant la résistance des O.S. aux heures supplémentaires et des délégués du personnel qui lui rappelaient ses promesses, le patron crut avoir trouvé le prétexte pour liquider le délégué qui lui avait dit « vous avez menti ». Il pensait également

ainsi pouvoir mater l'ensemble du personnel d'accord avec le délégué.

La direction eut la prétention de le mettre à pied en attendant de demander son renvoi.

Mais le personnel, dans l'unité, affirma sa position :

**REINTEGREZ LE DELEGUE ET NOUS REPRENONS LE TRAVAIL**

La direction refusant, la grève s'organisa de la façon suivante :

1. — *Assemblée générale avec large discussion pour appliquer les décisions ci-dessous :*

- a) *Principe de discussion journalière avec la direction et le comité de grève ;*
- b) *Mise au point du cahier de revendications ;*
- c) *Distribution de tracts aux usines de la localité ;*
- d) *Appel à la solidarité ;*
- e) *Visite à l'Inspection du Travail.*

L'Inspection du Travail se rangea à l'avis du patron et lui confirma, s'il en était besoin, son accord de principe pour le licenciement.

De notre côté, le collectage sous diverses formes rapporta dans les 100.000 francs. La direction qui avait d'abord refusé l'examen des revendications avant la reprise du travail, les examina. LE LICENCIEMENT DU DELEGUE FUT ECARTE, et le personnel tenu au courant journellement, décida la reprise du travail, dans l'unité, sur les bases suivantes :

— *La direction réduisit à quatre jours de mise à pied la sanction contre le délégué du personnel ;*

— *A accepté une amélioration du boni des O.S. ;*

— *A donné son accord de principe pour le reclassement ;*

— *S'est engagée à répondre dans les huit jours au cahier de revendications.*

*La section syndicale renforcée par deux adhésions, déterminera les moyens de faire tenir les engagements de la direction.*

# Les travailleurs luttent pour défendre leurs délégués

Les cheminots de l'Entretien de *VIERZON* ont cessé le travail 10 minutes à la suite de quoi le délégué a été autorisé à pénétrer dans l'établissement et à jouer son rôle auprès des ouvriers, ce qui lui avait été refusé par le chef de l'établissement.

Les travailleurs de chez *ASTERMATAUX* (Ivry) ont cessé le travail pour s'opposer au licenciement d'un délégué. Après ce débroyage, le délégué a été réintégré.

**S.O.B.R.A.L. (Argenteuil)** : Après un arrêt de travail de deux heures à 100 % et le dépôt d'un cahier de revendications avec demande d'augmentation immédiate des salaires, la direction a levé les sanctions prises contre un délégué.

**Chantier de l'E.D.F. à FESSENHEIM (Hr-Rhin)** : à la suite du licenciement de 40 ouvriers dont deux délégués, les ouvriers des trois entreprises du chantier débroyèrent.

La direction reprit les ouvriers, sauf les délégués. Nouvelle manifestation à la direction et les délégués furent eux aussi réintégré.

**Entreprise du bâtiment COIGNET à PAIMBEUF** : Des candidats C.G.T. ayant été présentés aux prochaines élections du personnel, le patron décida de les licencier. La riposte ouvrière fut

spontanée et immédiate contre ces licenciements abusifs. Grève des ouvriers de *PAIMBEUF* tandis que ceux de *NANTES* employés de cette même entreprise cessaient le travail pendant quatre heures. Résultat : trois candidats ouvriers de *PAIMBEUF* ont été réintégré ainsi que quatre de *NANTES*.

**DERVAUX à QUESNOY** : Les travailleurs de cette entreprise du Nord qui avaient lutté pour la réintégration de leurs délégués, ont obtenu gain de cause. Les trois délégués ont été repris.

**Entreprise DANIS (Seine-et-Oise)** : Unis, les travailleurs de ce chantier ont imposé la réintégration du délégué renvoyé par le directeur.

## RECTIFICATIF

Les travailleurs de chez **CAIL** nous ont demandé de faire la rectification suivante à l'article paru dans le dernier bulletin sur la lutte qu'ils ont menée pour la réintégration du délégué : en effet, nous affirmions, par erreur, que le comité d'entreprise s'était prononcé pour le licenciement, alors qu'il l'avait refusé.

