

LE DELEGUE

du personnel

7^e ANNEE

MENSUEL

Rédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10^e)

P
R
O
M
E
S
S
E
S

Dans toutes les entreprises, la lutte pour l'augmentation des salaires prend chaque jour un essor nouveau. Les travailleurs manifestent ainsi leur mécontentement des hausses considérables de prix sur les denrées alimentaires depuis la période des grands froids. Ces augmentations viennent aggraver lourdement leur pouvoir d'achat. C'est la raison pour laquelle l'action se renforce dans toutes les usines en vue d'obtenir de meilleurs salaires et conditions de vie.

C'est pour répondre à ce mécontentement que la résolution de la Commission Administrative de la C.G.T. insiste sur la nécessité de développer les actions pour les salaires. Dans ce sens, les délégués du personnel se doivent de contribuer à tout mettre en œuvre pour répondre à cette volonté, en déposant les cahiers de revendications discutés par nos organisations et soumis aux travailleurs dans toutes les entreprises.

L'action unie dans chaque bureau, chantier, entreprise, préparera les conditions d'un grand 1^{er} Mai d'unité. Les travailleurs manifesteront pour l'aboutissement de leurs revendications et clameront leur volonté de renforcer toujours plus leur unité pour :



1936. Les victoires de l'unité, les occupations d'usines, la joie et la confiance partout. Que de souvenirs pour les anciens et d'enseignements pour l'avenir... (Un orchestre improvisé chez FARMAN en 1936.)

- les salaires,
- les 40 heures,
- la défense des libertés,
- contre le fascisme,
- pour que se décuplent la lutte et l'action nécessaires afin d'aboutir rapidement au cessez-le-feu en Algérie,
- pour la défense des travailleurs algériens, victimes des rafles policières, des licenciements et de l'interdiction de leur retour en Algérie.

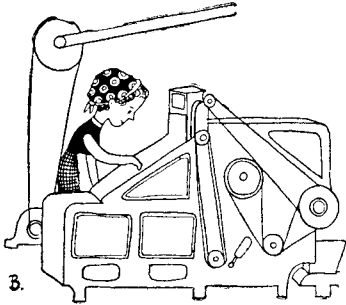
Forts des résultats obtenus ces temps derniers, de l'unité qui se renforce chaque jour avec les travailleurs de Force Ouvrière, les délégués du personnel œuvreront pour que le 1^{er} Mai soit une grande journée de lutte, de solidarité internationale des travailleurs, pour l'amitié et la Paix.

A. MERLOT,
Secrétaire de la C.G.T

de PRINTEMPS

Les délégués préparent la Conférence des femmes travailleuses...

Les foulards de Tenay



Les délégués du personnel sont au premier rang dans la préparation de la Conférence, écrivions-nous dans le dernier bulletin. Des exemples nombreux sont venus depuis le confirmer : à l'E. D.F., dans le Textile du Nord, dans les Métaux de Lyon et la Haute-Couture parisienne, etc...

Et il est facile de comprendre pourquoi.

Bien préparer la conférence, c'est d'abord la faire connaître, diffuser les tracts, journaux, etc... qui y ont trait. Mais c'est aussi et surtout faire avancer dans chaque entreprise, les revendications des travailleuses. Et là, le rôle des délégués, hommes et femmes, est essentiel.

Il faut d'abord établir le cahier de revendications avec toutes les femmes.

Cette préparation de la Conférence, en retour, aidera beaucoup les délégués dans leur travail permanent. L'exemple de TENAY le prouve.

Les délégués de cette usine du textile avaient bien du mal pour entraîner les travailleuses dans la lutte contre la productivité. Dernièrement, le scalpage d'une ouvrière dans une usine voisine, à SAINT-RAMBERT, avait créé une grosse émotion. Le patron avait imposé aux femmes de mettre un foulard. Elles avaient obéi. C'est tout.

Pour préparer la Conférence des Travailleuses, et notamment la journée du 8 mars, une réunion est organisée spécialement pour les femmes, avec un secrétaire de la Fédération du Textile. D'abord, elles ne disent trop rien, puis à la fin, ça éclate : il s'agit des foulards ; elles en ont assez. Dans la chaleur lourde des ateliers, on transpire trop, et c'est insupportable, ce foulard, elles n'en veulent plus. Pourquoi pas une résille, et payée par le patron, bien sûr. Les délégués décident de poser cette revendication.

Et voilà, à partir de ce foulard, tout le problème de la productivité pourra être expliqué. La cause du scalpage à SAINT-RAMBERT, est-ce que c'était tellement les longs cheveux ou plutôt les cadences pénibles qui rendent les ouvrières « comme folles » ?

Grâce à cette réunion des femmes pour la Conférence des Travailleuses, le travail des délégués deviendra plus facile et le syndicat marchera mieux.

Un exemple à méditer

Chez « NICOLAS » (Vins et Spiritueux, Paris) les délégués du personnel s'étaient laissés, peu à peu, neutraliser par la Direction.

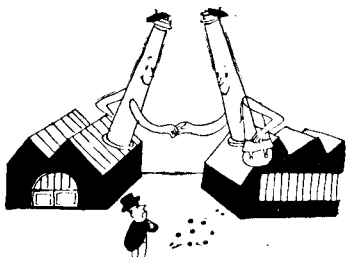
Plus de comptes rendus aux travailleurs, Plus de contrôle du syndicat. Aussi la section syndicale était-elle tombée à zéro.

Le syndicat décide de présenter une nouvelle liste : une équipe neuve est formée, avec beaucoup de jeunes. Avant les

élections, les candidats, par plusieurs tracts et au cours des réunions organisées par services, s'engagent à consulter *tous les travailleurs et travailleuses* sur leurs moindres revendications et surtout à leur faire des comptes rendus réguliers des entrevues avec la Direction.

La liste entière est élue avec 89 % des voix. Et dès le premier compte rendu des nouveaux délégués, 200 adhésions sont faites à la C.G.T.

D'une usine à l'autre, on se donne la main



Depuis juillet de l'année dernière, 230 adhésions ont été enregistrées à la Filature LE BLAN à MANTES, en Seine-et-Oise. Pour connaître les raisons d'un tel résultat, nous avons rendu visite au camarade LASPOUSSAS, délégué à l'usine la « CELLOPHANE » de MANTES. Car c'est des camarades de la « CELLO » que tout est parti. Ils ont compris que d'une entreprise

à l'autre, on peut utilement se donner la main et c'est, pour nous tous, un exemple.

— « Comment un tel résultat a-t-il été obtenu ? ».

— « Cela a commencé en juillet : « A la « CELLO », nous avons mené une grève d'un mois qui a fait beaucoup de bruit dans la région. Tu sais quand on se bagarre dans une usine, les gars des autres usines la regardent. Ça crée une ambiance comme on dit. Les ouvriers de la Filature LE BLAN en ont parlé, de notre grève ».

— « Vous avez donc profité de cette ambiance pour organiser les travailleurs de cette entreprise ? »

— « Oui ! Mais avant il faut te dire que pendant notre grève, le patron nous disait : « Vous n'avez pas à vous plaindre, vous êtes les mieux payés de la région ». On s'est rendu compte que le patron se servait des bas salaires appliqués ailleurs pour nous refuser nos augmentations, alors on s'est dit : « il ne faut pas laisser les copains de la filature comme ça ».

Un jour, j'ai pris contact avec une camarade. On s'est mis

d'accord pour réunir quelques camarades qu'elle connaissait, une dizaine. On a tenu cette réunion. Il y avait 9 copains ! Nous avons discuté de leurs salaires, des conditions de travail ».

— « Mais, comment avez-vous fait pour recruter 230 travailleurs ? »

— « Eh bien ! A notre première réunion, nous avons décidé de convoquer une assemblée générale du personnel. Celle-ci s'est tenue et il y avait du monde, tu sais. Tu penses bien que lorsque l'on parle des revendications de la boîte, ça intéresse tout le monde.

On a donc constitué un bureau du syndicat, les revendications ont été établies et on a exigé de la direction l'organisation d'élections de délégués du personnel.

Les travailleurs présents ont décidé d'adhérer à la C.G.T. et de recruter. 15 jours après, mon vieux, il y avait 200 adhésions ! C'est vrai qu'on avait expliqué que pour obtenir satisfaction, il fallait un syndicat fort. »

— « Et maintenant, vous les aidez toujours ? »

— « Oui, mais ils se défendent bien ! Nous les conseillons,

mais regarde sur certains points, ils nous ont dépassés ! Ils diffusent 70 « V. O. » alors que nous qui sommes plus nombreux, on en place 110. »

— « Alors vous êtes contents des résultats obtenus ? »

— « Tu parles, on en est fier ! Mais c'était notre devoir. On ne peut pas fermer les yeux sur la situation des entreprises qui nous entourent. Et puis, c'est lorsqu'il n'y a pas de syndicat, que le patron en profite. Maintenant il faut qu'il compte avec la C.G.T. : sur les 312 ouvriers et ouvrières de la filature, 230 sont à la C.G.T. C'est une force et cela nous aide dans notre lutte commune contre nos exploités. Et puis les patrons des différentes usines se tiennent par la main et s'entraident, on le voit dans les grèves ; eh bien ! nous, si nous voulons les battre, il faut en faire autant. »

Cet exemple, cette conversation, nous montre que nos délégués du personnel peuvent être d'une grande utilité pour aider les travailleurs des autres entreprises à s'organiser, à désigner leurs délégués, à développer nos organisations et la lutte unie des travailleurs.



Vivent les vacances !

Nous célébrons cette année les victoires de l'unité de 1936. Les grands mouvements de cette époque avaient apporté à la classe ouvrière d'abord une substantielle augmentation des salaires, mais aussi, pour la première fois, les congés payés, les 40 heures payées 48 et aussi, ne l'oublions pas, l'institution des délégués du personnel.

Mais voici que 1956 nous apporte également d'importants avantages qui sont dus au mouvement grandissant des travailleurs pour de meilleures conditions de vie.

Nous aurons l'occasion de revenir et de donner plus de précisions sur la récente loi portant la durée des congés annuels payés à un jour et demi par mois de travail au lieu d'un jour, c'est-à-dire en clair trois semaines de congés au lieu de quinze jours.

C'est une très grande victoire qui est la conséquence de nombreuses luttes pour l'allongement des congés payés, pour la réduction du temps de travail, etc... C'est un résultat de l'action unie de centaines de milliers de travailleurs : les mêmes patrons qui, au mois de juillet dernier, refusaient toute augmentation des congés, sont contraints aujourd'hui de l'accorder. Sans doute les résultats des élections du 2 janvier ont contribué à créer les conditions du succès.

Les délégués du personnel C.G.T. auront à cœur de montrer aux travailleurs de l'entreprise non pas seulement l'importance de cette conquête — puisque chacun aura l'occasion de la mesurer au cours de l'été prochain — mais les raisons pour lesquelles cet avantage a été obtenu.

Bien sûr, avant le vote de la loi par l'Assemblée, déjà 856.000 métallurgistes, 30.000 travailleurs de l'alimentation, 70.000 des industries chimiques, 242.000 mineurs, 22.000 ouvriers du textile, 15.000 du verre, etc., avaient obtenu les trois semaines. D'autre part, certaines catégories — les

femmes élevant des enfants, les jeunes, etc... — bénéficiaient depuis déjà plusieurs années des suppléments légaux.

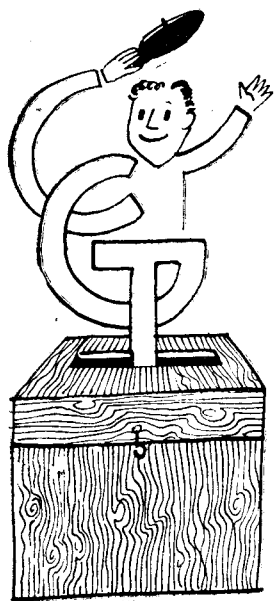
Mais c'est précisément par ces premières victoires de l'action des travailleurs que la généralisation des trois semaines pour l'ensemble de la classe ouvrière a été possible et que cette généralisation a pu être sanctionnée par une loi.

La loi précise que les nouvelles dispositions ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés de plus longue durée. Mais les suppléments légaux pour les jeunes, les femmes élevant des enfants, ou pour les travailleurs ayant une certaine ancienneté doivent, eux aussi, être maintenus. Si les trois semaines de congés payés se justifient pour tous les travailleurs en raison des conditions de travail considérablement aggravées dans les usines depuis 1936, de l'intensification qui provoque une fatigue plus grande et une usure prématurée, il n'en reste pas moins que les raisons qui ont déterminé l'octroi légal d'avantages à certaines catégories demeurent.

Certains accords et conventions ont dû déjà tenir compte de la volonté des salariés : la convention collective des établissements MERLIN GERIN à GRENOBLE, les accords S.N.E.C.M.A., la convention nationale des agences de voyage notamment précisent que les congés supplémentaires accordés dans les conditions prévues par la loi du 8 juin 1948 aux femmes salariées ayant des enfants à charge de moins de 15 ans s'ajoutent aux congés ci-dessus sans que, toutefois, la durée totale du congé puisse excéder un mois.

Organiser la lutte de tous les travailleurs pour obtenir partout que soient maintenus les suppléments légaux, favoriser la signature de conventions sur le plan régional ou départemental, créer le climat nécessaire pour que tous nous passions de bonnes vacances en 1956, voilà à quoi s'attacheront les délégués de la C.G.T.

QUESTIONS et Réponses



Q. — Les périodes de maladie, etc... comptent-elles dans les six mois d'ancienneté nécessaires pour être électeur ?

R. — Oui. Pour savoir si un salarié remplit la condition des six mois de travail, il a été jugé qu'il faut considérer comme temps de travail les périodes d'interruption d'activité qui n'ont pas rompu le contrat de travail mais l'ont seulement suspendu.

En conséquence, les périodes d'absence pour maladie, grève, mise à pied, fonctions syndicales, accident du travail, etc..., comptent dans l'ancienneté.

Les salariés intermittents sont également électeurs s'ils ont six mois de présence dans l'entreprise de même que les salariés à mi-temps.

L'Inspecteur du Travail a le pouvoir d'autoriser à voter des salariés ayant moins de six mois de travail. Cette dérogation peut être demandée directement à l'Inspecteur quelle que soit l'opinion du patron.

Pour les élections des délégués du personnel, l'autorisation doit être précédée de la consultation des organisations syndicales les plus représentatives. La loi n'impose aucune condition pour l'acceptation par l'Inspecteur du Travail. Celui-ci est donc libre d'accorder la dérogation dans tous les cas.

Tous les salariés ayant l'ancienneté requise ont le droit de

voter dès lors qu'ils font partie du personnel le jour du scrutin, même s'ils sont momentanément absents. Par exemple, la Cour de Cassation a jugé que doivent être inscrits comme électeurs les travailleurs se trouvant en chômage au moment de l'élection, mais n'ayant pas été licenciés par l'employeur. De même pour les délégués en instance de licenciement mais dont le contrat n'est toujours pas légalement rompu.

Q. — Un ouvrier ne faisant partie d'aucune organisation syndicale peut-il être candidat au premier tour ?

R. — Un inorganisé ne peut pas être candidat au premier tour sauf s'il figure sur une liste de candidats présentée par une des organisations syndicales les plus représentatives.

Q. — Notre directeur prétend inclure dans les 15 heures de nos délégués, le temps passé par ces délégués aux réunions avec lui, pour la discussion des revendications du personnel. Est-ce normal ?

R. — Non. Le temps passé auprès de la direction ne peut être déduit des 15 heures accordées par la loi aux délégués.

Le Ministre du Travail, dans une réponse à une question écrite d'un député (*J.O.* débats parlementaires, 9-10-53, n° 8512 p. 4.180) l'a confirmé en ces termes :

« Bien qu'aucune disposition de la loi du 16 avril 1946 ne le stipule expressément, il semble que par analogie avec ce qui est prévu en faveur des membres des comités d'entreprise, par l'arrêté 14 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, le temps passé par les délégués du personnel aux réunions collectives avec l'employeur ne doit pas être déduit des quinze heures accordées auxdits délégués pour l'exercice de leurs fonctions par l'article 13 de la loi susvisée. »

Pour une meilleure diffusion du

« Délégué du Personnel »

CAMARADES DELEGUES DU PERSONNEL :

- Si vous changez d'entreprise, de domicile, faites-le nous savoir aussitôt. Il suffit pour cela de nous envoyer l'ancienne bande d'expédition en mentionnant les rectifications nécessaires.
- Si des élections ont eu lieu dans votre entreprise : Indiquez-nous les noms et adresses des délégués nouvellement élus ou incitez-les à nous écrire pour réclamer l'envoi du bulletin, en indiquant le nombre d'exemplaires dont ils ont besoin.

Ainsi, nous assurerons une meilleure distribution du « Délégué du Personnel », en évitant au maximum les retours.

Nous fournirons aux nouveaux délégués la documentation dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

Ecrivez : **Bulletin du « Délégué du Personnel », 213, rue Lafayette, PARIS (10^e).**

HYGIENE et SECURITE au TRAVAIL

Afin de permettre aux délégués du personnel de mieux aider les travailleurs dans leur lutte pour la protection dans le travail de leur vie et de leur santé, nous croyons utile de rappeler, à la demande de nos lecteurs, les principales dispositions du décret du 10 juillet 1913 sur les mesures générales de protection et de salubrité dans les entreprises.

Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont, certes, nombreuses et complexes, souvent même particulières à chaque branche d'industrie, mais ce décret de 1913 n'en offre pas moins d'intérêt en raison de sa portée générale (1).

Rappelons qu'en vertu du statut du « Délégué du Personnel », les délégués du personnel ont pour mission « de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives... à l'application des dispositions du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ».

TEXTE DU DECRET DU 10 JUILLET 1913 MODIFIE (les titres donnés à chaque article sont de la rédaction)

SECTION I

Mesures d'hygiène générale

Article premier. - Propreté des locaux

Les emplacements affectés au travail dans les établissements visés par l'article 65 du Livre II du Code du Travail et de la Prévoyance sociale seront tenus en état constant de propreté.

Le sol sera nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les établissements ou parties d'établissements où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de jour et de nuit, ce nettoyage sera effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.

Le nettoyage sera fait soit par aspiration, soit par tous autres procédés ne soulevant pas de poussières, tels que le lavage, l'usage des brosses ou linges humides.

Les murs et les plafonds seront l'objet de fréquents nettoyages. Les enduits seront refaits toutes les fois qu'il sera nécessaire.

Art. 2. - Travaux insalubres

Dans les locaux où l'on travaille des matières organiques altérables, ainsi que dans ceux où l'on manipule et où l'on trie les chiffons, le sol sera rendu imperméable et toujours bien nivelé, les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

Les murs et le sol seront nettoyés journellement avec une solution désinfectante. Toutefois, le nettoyage pourra être effectué à l'aide d'appareils d'aspiration mécanique dans les locaux où sont manipulés ou triés des chiffons.

Un lessivage à fond avec la même solution sera fait au moins une fois par an.

Les résidus putrescibles ne devront jamais séjourner dans les locaux affectés au travail et seront enlevés au fur et à mesure à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

Art. 3. - Les eaux sales et les gaz

L'atmosphère des ateliers et de tous les autres locaux affectés au travail sera tenue constamment à l'abri de toute émanation

(1) Seuls sont exclus de son champ d'application, les bureaux des administrations centrales et des comptables directs du Trésor ; les établissements pénitentiaires, les mines et carrières (fond) ; les entreprises de transport.

provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisance ou de toute autre source d'infection.

Dans les établissements qui déversent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement sera munie d'un intercepteur hydraulique.

Cet intercepteur hydraulique sera fréquemment nettoyé et abondamment lavé au moins une fois par jour.

Les évier seront formés de matériaux imperméables et bien joints ; ils présenteront une pente dans la direction du tuyau d'écoulement et seront aménagés de façon à ne dégager aucune odeur.

Les travaux dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques, pouvant contenir des gaz délétères ne seront entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par une ventilation efficace.

Art. 4. - Les W.C.

Les cabinets d'aisance ne devront pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Ils seront aménagés et ventilés de manière à ne dégager aucune odeur.

Ils seront convenablement aérés.

Le sol et les parois seront en matériaux imperméables. Les peintures seront d'un ton clair.

Les portes seront pleines et munies d'un loquet.

Il y aura au moins un cabinet et un urinoir pour 25 hommes, un cabinet pour 25 femmes. Dans les établissements occupant plus de 50 femmes, des cabinets à siège seront prévus pour les femmes en état de grossesse.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les cabinets d'aisance seront nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Les cabinets d'aisance et les urinoirs seront complètement nettoyés au moins une fois par jour.

Les effluents seront évacués conformément aux règlements sanitaires.

Art. 5 Aération et Eclairage

Dans les locaux fermés, affectés au travail, le cube d'air par personne ne pourra être inférieur à 7 mètres cubes.

Le cube d'air sera de 10 mètres au moins par personne employée dans les laboratoires, cuisines, chais; il en sera de même dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public.

Un avis affiché dans chaque local de travail indiquera sa capacité en mètres cubes.

Les locaux fermés affectés au travail seront aérés et, pendant la saison froide, chauffés.

Le chauffage devra être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation délétère.

Ils seront munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement sur le dehors.

L'aération sera suffisante pour empêcher une élévation exagérée de température.

Dans ceux de ces locaux situés en sous-sol, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 mètres cubes au moins par heure et par personne occupée et pour que le volume de l'air ainsi introduit ne soit, en aucun cas, inférieur, par heure, à deux fois le volume du local. Ces mesures doivent être telles que l'air introduit dans le sous-sol soit, si besoin est, préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne sera pas évacué par les passages et escaliers. Pour l'application de ces dispositions est considéré comme local situé en sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles ouvrant directement sur le dehors et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et de le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers seront éclairés.

L'éclairage sera suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

Les gardiens de chantiers devront disposer d'un abri et, pendant l'hiver, de moyens de chauffage.

Art. 6 - Ventilation

Les poussières ainsi que les gaz incommodes, insalubres ou toxiques seront évacués directement au dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production.

Pour les buées, vapeurs, gaz, poussières légères, il sera installé des hottes avec cheminée d'appel ou tout autre appareil d'élimination efficace.

Pour les poussières déterminées par les meules, les batteurs, les broyeurs et tous autres appareils mécaniques, il sera installé autour des appareils, des tambours en communication avec une ventilation aspirante énergique.

Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, de sulfure de carbone, la ventilation aura lieu « per decensum »; les tables ou appareils de travail seront mis en communication directe avec le ventilateur.

La pulvérisation des matières irritantes ou toxiques ou autres opérations telles que le tamisage et l'embarillage de ces matières se feront mécaniquement en appareils clos.

L'air des ateliers sera renouvelé de façon à rester dans l'état de pureté nécessaire à la santé des ouvriers.

Art. 7 - Protection contre les gaz

Dans les cas exceptionnels où serait reconnue impossible l'exécution des mesures de protection collective contre les poussières, vapeurs, ou gaz irritants ou toxiques, prescrites par l'article précédent, des masques et dispositifs de protection appropriés devront être mis à la disposition des travailleurs.

Le chef d'entreprise devra prendre toutes mesures utiles pour que ces masques et dispositifs soient maintenus en bon état de

fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Art. 8 - Les repas

Il est interdit de laisser les ouvriers et les employés prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail.

Toutefois, l'autorisation d'y prendre les repas pourra être accordée, en cas de besoin et après enquête par l'inspecteur divisionnaire, sous les justifications suivantes: 1°) que les opérations effectuées ne comportent pas l'emploi de substances toxiques; 2°) qu'elles ne donnent lieu à aucun dégagement de gaz incommodes, insalubres ou toxiques, ni de poussières; 3°) que les autres conditions d'hygiène soient jugées satisfaisantes.

Les chefs d'établissement mettront à la disposition du personnel de l'eau pour la boisson.

Cette eau devra être de bonne qualité.

Un règlement intérieur limitera les quantités de vin, de bière, de cidre, de poiré, d'hydromel, non additionnées d'alcool, qui pourront être introduites et déterminera les heures et conditions auxquelles la consommation en sera autorisée.

Dans les établissements autres que ceux qui sont visés à l'article 76 du Livre II du Code du Travail, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Dans tous les autres cas, des sièges ou des bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition collective des ouvrières et des employées, à proximité des postes de travail. Un règlement intérieur déterminera les heures et conditions auxquelles l'usage de ces sièges ou bancs sera autorisé.

Les chefs d'établissement sont tenus de faire afficher les règlements mentionnés aux alinéas 5 et 7 du présent article dans les locaux où se font le recrutement et la paye du personnel et de veiller à leur exécution.

Art. 8 a - Vestiaires et lavabos

Les chefs d'établissement mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires avec lavabos.

Les vestiaires et les lavabos devront être installés dans un local spécial, isolé des ateliers, mais placé à proximité, de préférence sur le passage de la sortie des travailleurs. Si les vestiaires et lavabos sont installés dans des locaux séparés, ces locaux devront communiquer par un passage couvert.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires et lavabos seront en matériaux imperméables.

Ces locaux seront bien aérés et éclairés et convenablement chauffés pendant la saison froide.

Ils devront être tenus en état constant de propreté et nettoyés au moins une fois par jour.

Les peintures seront d'un ton clair.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations nettement séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges (bancs, chaises, tabourets) et d'armoires individuelles en métal ou en tout autre matériau possédant des qualités analogues (2).

Ces armoires, dont les portes seront perforées en haut et en bas, devront avoir une hauteur d'au moins 1 m. 80 (pieds non compris) et comporter une tablette pour la coiffure.

2) Voir annexe 1 : arrêté du 2-2-1950 modifié relatif aux armoires-vestiaires individuelles, remplacement du bois par un métal, dispositions transitoires.

Elles seront munies d'une tringle porte-cintres et devront permettre de disposer deux vêtements de ville placés sur des cintres de 0 m. 43, de façon telle que ces vêtements ne puissent se détériorer en frottant les uns contre les autres ou contre les parois qui ne devront comporter aucune aspérité.

Lorsque les vêtements de travail seront d'une façon habituelle souillés de matières salissantes ou malodorantes, les armoires devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements et muni de deux patères.

Les normes homologuées relatives aux armoires-vestiaires pourront être rendues obligatoires par arrêté ministériel.

Les armoires individuelles devront être munies d'une serrure ou d'un cadenas. Elles seront nettoyées dans les conditions qui seront fixées par le règlement d'atelier.

Les lavabos seront à eau courante, à raison d'un orifice pour cinq personnes au plus.

Des moyens de nettoyage, de séchage ou d'essuyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

Art. 8 b - Bains-Douches. Travaux insalubres ou salissants

Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste fixée par arrêté (3) du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale après avis de la Commission d'Hygiène industrielle, des bains-douches devront être mis à la disposition du personnel dans les conditions que fixera cet arrêté.

Le sol et les parois du local affecté aux bains-douches seront en matériaux imperméables. Les peintures seront d'un ton clair. Le local devra être tenu en état constant de propreté.

Les douches devront être chaudes.

Le temps passé à la douche sera rémunéré au tarif normal des heures de travail sans qu'il puisse être décompté dans la durée de travail effectif.

Art. 8 c. - Dispenses

Dans le cas où l'aménagement des vestiaires, des lavabos et des bains-douches ne pourra, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être effectué dans les conditions fixées par les articles 8 a et 8 b du présent décret, le Directeur départemental du Travail et de la Main-d'Œuvre pourra, sur la demande du chef d'établissement, dispenser celui-ci de certaines des obligations prévues aux articles précités, à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant, dans toute la mesure du possible, à celles prévues par ces articles.

Art. 9 - Renouvellement d'air

Pendant les interruptions de travail, l'air des locaux sera entièrement renouvelé.

**

Les sections II, III et IV sont respectivement relative à la prévention des accidents, prévention des incendies, et à diverses dispositions.

Nous ne pouvons, faute de place, publier ces textes et prions les lecteurs de se reporter au n° 113, décembre 1954, de la revue « SERVIR LA FRANCE » (3, avenue Mathurin-Moreau, Paris 19^e).

ANNEXE I

Arrêté du 2 février 1950 modifié relatif aux armoires-vestiaires individuelles - Remplacement du bois par un métal - Dispositions transitoires

Article premier. —

Art. 2. — Le remplacement des armoires-vestiaires en bois, en usage avant le 15 février 1950, par des armoires en métal ou en tout autre matériau possédant des qualités analogues, ne sera exigé par l'Inspecteur du Travail et de la Main-d'Œuvre que lorsque la vétusté de ces armoires-vestiaires ne permettra plus d'assurer les garanties prévues à l'article 8 a du décret du 10 juillet 1913 modifié.

Art. 3. — Sous réserve d'assurer les garanties prévues à l'ar-

ticle 8 a du décret du 10 juillet 1913 modifié, le bois sera considéré comme matériau possédant des qualités analogues au métal pour les armoires et placards destinés au personnel de bureau.

Sous les mêmes réserves, le Directeur départemental du Travail et de la Main-d'Œuvre pourra, après avis du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, autoriser l'usage d'armoires-vestiaires en bois ou en matériaux dérivés du bois lorsque les conditions de travail ne présentent pas un caractère insalubre ou particulièrement salissant ou bien que l'atmosphère ambiante est susceptible de détériorer les armoires en métal.

ANNEXE II

Arrêté du 23-7-1947 modifié le 1-2-1950 et le 15-10-1951

Liste officielle des travaux insalubres ou salissants entraînant l'obligation d'installer des bains-douches

Article premier. — Les chefs d'établissements sont tenus de mettre des douches journalières à la disposition du personnel qui effectue les travaux énumérés aux tableaux I et II annexés au présent arrêté :

(3) Voir annexe 2 : arrêté du 23-7-1947 modifié le 1-2-1950 et le 15-10-1951.

TABLEAU I

Travaux salissants visés par les tableaux des maladies professionnelles annexés au décret n° 46-2959 du 31 décembre 1946.

Récupération du vieux plomb donnant lieu à des dégagements de poussières d'oxydes de plomb.

Métallurgie, affinage, fonte, laminage du plomb, de ses alliages et des métaux plombifères.

Ebarbage, polissage de tous objets en plomb ou en alliage de plomb.

Fabrication, réparation des accumulateurs au plomb.

Fabrication et manipulation des oxydes et sels de plomb.

Préparation et application de peintures, vernis, laques, encres à base de composés de plomb ; grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères.

Fabrication et application des émaux plombeux.

Fabrication du plomb tétra-éthyle.

Récupération des résidus industriels mercuriels (agents catalytiques, etc...).

Fabrication et réparation d'accumulateurs électriques au mercure.

Sécrétage des peaux par le nitrate acide de mercure.

Feutrage des poils sécrétés.

Concassage, broyage, ensachage et transport à dos d'homme des ciments.

Fabrication de l'acide chromique, des chromates et bichromates alcalins.

Préparation et emploi des dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et de ses homologues.

Préparation et emploi du dinitrophénol.

Fabrication de l'aniline et autres amines aromatiques.

Préparation au moyen d'amines aromatiques de produits chimiques, matières colorantes, produits pharmaceutiques.

Teinture de fils, tissus, fourrures, cuirs, etc., au noir d'aniline ou autres colorants développés sur fibres.

Manipulation ou emploi du brai de houille.

Fabrication de l'arsenic et de ses composés (anhydride arsénieux, arsénites, acide arsénique, arséniates, etc...).

Préparation de produits insecticides ou anticryptogamiques renfermant des composés de l'arsenic.

Fabrication et emploi de couleurs et peintures contenant des composés de l'arsenic.

Emploi des composés arsénicaux en mégisserie et en tannerie, manipulation de peaux qui en sont enduites.

Travaux de fonderie : préparation et manutention du sable chargé de noir, moulage au sable chargé de noir et décochage des moules, dessablage et ébarbage des pièces brutes, dans les ateliers où les dispositifs de captation des poussières s'avèrent insuffisamment efficaces.

Travaux au jet de sable.

Récupération de la streptomycine.

Préparation et manipulation du fluorure double de glucinium et de sodium.

Préparation et manipulation du thiophosphate de diéthyle et paranitrophényle et des produits qui en renferment.

TABLEAU II

Autres travaux salissants effectués dans des ateliers où les dispositifs de captation des poussières ou aérosols s'avèrent insuffisamment efficaces.

Travaux comportant un contact permanent avec l'huile de décolletage, notamment les travaux de réglage.

Préparation et emploi du trinitrophénol.

Broyage et manipulation du bioxyde de manganèse.

Manipulation de lacyanamide calcique.

Fabrication, transformation et manutention des engrais

Effilochage et cardage des textiles.

Triage des vieux chiffons.

Broyage, criblage et manutention du charbon.

Criblage, ensachage et manutention du charbon de bois, fabrication d'agglomérés à partir des poussières de charbon de bois.

Fabrication et manipulation du noir animal, du noir de fumée, du noir de pétrole et du noir de carbone, notamment dans l'industrie du caoutchouc.

Fabrication et manipulation des pigments en poudre.

Fabrication et manipulation des matières colorantes.

Concassage et broyage des émeris.

Retaillage des vieilles meules.

Polissage des métaux.

Nettoyage et entretien des fours, cheminées et chaudières mettant le personnel en contact avec les suies, les cendres ou les tartres.

Conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants

Liste des salariés intéressés.

Art. 2. — Dans chaque entreprise, la liste des salariés intéressés par les travaux énumérés à l'article premier sera établie par le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, par les délégués du personnel en accord avec le chef d'entreprise.

Dispenses.

Art. 3. — Le Directeur Départemental du Travail et de la Main-d'Œuvre pourra, après avis du Comité d'hygiène et de sécurité, ou à défaut, des délégués du personnel, dispenser le chef d'établissement de l'obligation imposée par l'article premier, lorsque les travaux visés s'effectueront en appareil clos.

Art. 4. — Les douches seront installées dans des cabines individuelles à raison d'au moins une pomme pour huit personnes

visées au présent arrêté lorsque chaque cabine de douches comprendra deux cellules d'habillage ou de déshabillage.

Un quart d'heure à une heure.

Art. 5. — Le temps passé à la douche rémunéré comme temps de travail normal sera au minimum d'un quart d'heure considéré comme temps normal d'une douche, déshabillage et habillage compris, et au maximum d'une heure.

Ordre de passage et temps payé.

Art. 6. — L'ordre de passage des travailleurs à la douche ainsi que le temps de rémunération pour chacun d'eux seront fixés par un règlement intérieur.

Art. 7. — Des arrêtés ultérieurs pourront compléter la liste des travaux énumérés à l'article premier.