

# LE DELEGUE

## du personnel

7<sup>e</sup> ANNEE. — MENSUELRédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10<sup>e</sup>)

Allo... Oui... Nous réalisons l'unité : **U N I T E . . . U** comme **U** NION, **N** comme **N**CESSAIRE, **I** comme **I**MMEDIATE, **T** comme **T**OUS, **E** comme **E**NSEMBLE.

Depuis la rentrée des vacances, des centaines de milliers de travailleurs ont obtenu des augmentations de salaire allant de quelques francs à 50 francs horaires.

Ce sont là des succès appréciables dus à l'action unie, mais qui ne règlent pas pour autant la question des salaires. Ils montrent, en tout cas, qu'il est possible d'accorder à l'ensemble des travailleurs ce qu'ils réclament, c'est-à-dire en particulier l'augmentation des salaires, traitements, pensions et retraites.

En effet, l'augmentation des prix, particulièrement des produits de consommation, atteint durement l'ensemble des foyers ouvriers; elle se complique avec les dépenses, plus importantes cette année, occasionnées par la rentrée de classes, l'augmentation des impôts, du terme, avec le fait que, souvent, dans des familles ouvrières, il manque le salaire du rappelé.

De plus, la durée du travail et les cadences augmentent sans cesse.

La classe ouvrière, profondément mécontente, refuse de supporter de telles charges et lutte en de nombreux endroits afin d'obtenir de meilleures conditions d'existence.

Profondément inquiète, désapprouvant l'agression contre le Peuple Egyptien et la guerre coloniale en Algérie, elle développe et développera avec force son action pour la Paix et contre les menaces fascistes.

**ELLE SAIT PAR EXPERIENCE QUE L'UNITE EST LA CONDITION INDISPENSABLE DE TOUTE VICTOIRE, DE TOUT SUCCES.**

Aussi, camarades délégués, actuellement, c'est la tâche essentielle. Réaliser l'unité, c'est aller vers des solutions au problème de la paix, des salaires, des conditions de travail et de vie.

Dans ce but, l'unité syndicale, maintenant réalisable et voulue de plus en plus par les masses, provoquerait l'enthousiasme.

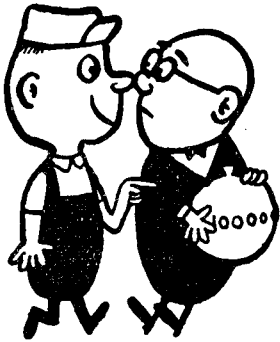
Vous pouvez beaucoup dans ce sens, vous pouvez et devez être parmi les principaux animateurs dans les syndicats, du développement de l'unité.

Vous ne manquerez pas, pour aller plus vite encore dans cette voie, d'apporter une grande attention à la reprise des cartes 1957, au recrutement à la C.G.T., à son renforcement : là se trouve une des conditions de victoires plus grandes.

M. CAILLE,  
secrétaire de la C.G.T.

# UN SYNDICAT QUI JOUE SON ROLE

*La lettre de la Commission administrative de la C.G.T. fixant les grandes lignes de la campagne revendicative, dont nous avons donné un résumé dans notre dernier numéro, suscite un peu partout des discussions et permet d'améliorer le travail de nos syndicats et, en particulier, des délégués dans les entreprises. Voici une expérience intéressante qui nous est transmise par André Roig, secrétaire de l'U.D. de l'Ardèche, et qui profitera, nous en sommes certains, à tous nos délégués.*



Le 7 octobre 1956, à Tournon, dans l'Ardèche, les militants de la C.G.T. ont examiné la lettre de la C.A. du 12 septembre, concernant la lutte revendicative et le recrutement.

**Comment faire pour réaliser au mieux la campagne revendicative?**

Cette question n'est pas restée sans réponse. Notre camarade Pichon Roger, délégué du personnel, dans les explications qu'il a données, a montré de quelle façon son

syndicat a agi :

— « Je suis délégué du personnel des « Fonderies et Acieries du Teil », 60 ouvriers environ sont occupés dans l'usine. Notre syndicat a été reconstitué après 1947, avec quelques anciens, des nouveaux, mais surtout des jeunes n'ayant jamais eu de responsabilité syndicale (c'est le cas pour moi), et qui ont eu à lutter contre de vieilles habitudes établies dans l'usine et qui consistaient, entre autres, à imposer la revendication proposée par les délégués, et cela d'une façon antidémocratique.

Depuis 1947, notre syndicat ne groupait qu'environ un tiers du personnel. Il existait dans notre usine un syndicat C.F.T.C. moins important, mais qui, aux élections de délégués du personnel ou au C.E., équilibrait ses voix avec les nôtres.

Notre syndicat vivait comme il pouvait. Chaque fois qu'un problème se posait dans l'entreprise, nous invitions l'ensemble du personnel à participer à une réunion pour en discuter, mais la plupart du temps les travailleurs ne venaient pas et les discussions entre les quelques présents étaient tellement confuses que nos problèmes restaient sans solution et, si le mécontentement continuait chez les travailleurs, nous-mêmes restions découragés et notre syndicat piétinait sur place sans se développer.

Le Bureau décide de réunir d'abord l'ensemble des syndiqués C.G.T. Mais il a fallu pour cela changer les habitudes; *l'affichage dans le cadre syndical ne suffit pas, il faut convaincre nos adhérents à participer à la réunion.* Les mesures pratiques sont prises, on va faire une convocation individuelle que l'on remettra en mains propres à nos syndiqués en leur expliquant la nécessité de participer à la réunion.

## **Comment les délégués ont-ils participé à cette mobilisation ?**

Les délégués du personnel et du Comité d'entreprise participent activement à cette mobilisation de notre organisation. Ils passent dans les équipes où se trouvent nos camarades. Mais c'est surtout en discutant avec eux de leurs revendications que nous sommes arrivés à les faire participer à la réunion.

Celle-ci est prévue pour 18 heures, à la sortie du travail, dans une salle près de l'entreprise. Tous nos syndiqués sont là. Quelques-uns sont impatients. D'autres, pas convaincus de la nécessité de la réunion, manifestent leur mauvaise humeur : « C'est du temps perdu », etc. Malgré tout, ils restent. La réunion a lieu, la question est posée, toute simple :

## **Quelle va être la revendication que nous allons défendre ?**

La discussion s'anime, des propositions sont faites : 10 fr.

d'augmentation de salaire horaire, voilà la revendication déterminée. Il est décidé (fait nouveau) de consulter la C.F.T.C. et également l'ensemble du personnel sur la revendication et les moyens d'action pour la faire aboutir.

*L'atmosphère de la réunion a changé, les visages sont détendus; le lendemain, dans l'entreprise, la réunion est l'objet de toutes les conversations.*

Après une prise de contact avec le Bureau syndical de la C.F.T.C., il ressort que celle-ci n'est pas d'accord sur le chiffre proposé qu'elle trouve excessif. Malgré cette divergence, les deux organisations décident de consulter ensemble tout le personnel.

Cette réunion se tient sur le lieu du travail.

Après discussion, la revendication des travailleurs est bien de 10 fr. de l'heure pour tous. Les délégués sont chargés de transmettre le cahier de revendications à la Direction.

Après le refus du patron, le personnel décide de faire une grève d'avertissement de 24 heures.

Devant l'intransigeance patronale, les travailleurs décident de continuer la lutte pour une grève illimitée. Un Comité d'Unité d'Action composé de représentants de la C.G.T., de la C.F.T.C. et des inorganisés est élu à l'Assemblée qui décide la grève illimitée.

## **Quels rôles ont joué, dans la lutte, le Comité d'Unité des délégués et la section syndicale ?**

Pendant 18 jours que devait durer cette grève, c'est le Comité d'unité d'action qui a dirigé la lutte, en accord avec l'ensemble du personnel. Ce Comité a bien rempli son rôle, il a assuré une liaison permanente avec les délégués qui discutaient avec la Direction patronale et le personnel. Il a conduit les travailleurs à la victoire puisque les 10 francs de l'heure furent acquis pour tous.

Depuis, dit notre camarade Pichon, nous procédons toujours de la même façon et nous arrivons à des résultats.

Car nous avons dû mener d'autres luttes, chaque fois dans l'unité, ce qui nous a permis d'obtenir des succès : 5 fr. dans une équipe en juillet 56; prime de vacances de 2.000 et 3.000 fr. à la même époque.

Dans le cadre de la campagne de recrutement et de revendications lancée par la C.G.T., nous nous sommes orientés sur des demandes d'augmentation par équipe (déjà quelques succès : équipe ébarbage, 3 à 8 fr. de l'heure; équipe mécanique, 13 à 15 fr., et de plus, 8 adhésions nouvelles, ce qui fait qu'à ce jour la moitié du personnel de la F.A.T. est syndiqué à la C.G.T.). Aux dernières élections de délégués du personnel et du C.E., nous avons gagné des voix et avons à présent deux délégués sur trois. Deux « V. O. » de plus sont diffusées dans l'entreprise.

Maintenant nos réunions se tiennent dans de bonnes conditions. Depuis 1953, nous avons dû mener la lutte contre des idées néfastes, niant la nécessité de telles réunions, et notre syndicat est parvenu à surmonter les difficultés à ce sujet. Maintenant, rares sont les syndiqués qui n'y assistent pas.

Devant les résultats obtenus par les métallos du Teil, la Conférence des militants de l'Ardèche, dans son plan de travail, a conseillé à nos camarades d'agir dans le même sens au sein de leurs entreprises, afin de permettre à tout notre mouvement d'avancer pour les revendications et le recrutement à la C.G.T.

# Le REVEIL d'un COMITE pour la PAIX en ALGERIE

Depuis le départ de jeunes travailleurs rappelés, le Comité pour la Paix en Algérie de chez Dassault, à Saint-Cloud (Seine-et-Oise) était en sommeil. Pourtant, dès l'annonce des rappels, il avait dirigé de multiples actions, depuis la prise de parole jusqu'à la manifestation de rue, en passant par la pétition.

Les camarades de cette Entreprise n'avaient pas trouvé les éléments pour la vie de ce Comité.

Il s'est brusquement réveillé ! Un jeune rappelé a écrit à ses camarades de travail. Il a décrit les conditions de vie difficiles des soldats français, il a exprimé l'opposition des travailleurs aux mesures de guerre et de répression. Il a pris clairement conscience du caractère de cette guerre. Cette lettre a circulé dans les ateliers. L'émotion et la colère ont grandi. Le Comité s'est réuni à nouveau pour examiner comment faire pour que cette guerre se termine.

La lettre de ce jeune travailleur a été l'occasion d'une reprise d'activité du Comité de Paix. Editée et distribuée à tout le personnel, elle était accompagnée d'un appel à la lutte du Comité. Elle est arrivée au moment où les travailleurs de chez Dassault et d'ailleurs sentent avec force les répercussions politiques, militaires et économiques de la poursuite de cette guerre.

En effet, la poursuite de la guerre compromet les liens d'amitié et de coopération avec l'Algérie et les autres Etats d'Afrique du Nord, elle diminue le prestige de la France dans le monde. Cette guerre où sont sacrifiés les jeunes Français est la cause réelle des menaces d'inflation, de la hausse des prix, des taxes et impôts plus lourds que supporte la classe ouvrière.

Aujourd'hui, les possibilités de régler pacifiquement le problème algérien existent.

— La politique de soi-disant pacification a conduit la France dans une impasse.

— Des personnalités algériennes, françaises, d'opinions diverses prennent position pour un règlement pacifique du problème.

Le cessez-le-feu, la négociation du problème algérien sont à portée de notre main. Notre rôle consiste, en même temps que surgissent des possibilités nouvelles, à développer l'action menée pour le cessez-le-feu et la négociation.

Les camarades de chez Dassault ont utilisé un moyen ; il en existe d'autres.

Les opérations de guerre en Algérie frappent mortellement de jeunes travailleurs. L'émotion, la solidarité qui s'expriment dans les Entreprises à l'annonce de ces tragiques nouvelles doivent s'accompagner de la protestation unanime du personnel pour l'arrêt de la tuerie.

Dans certaines Entreprises, des prises de parole, des arrêts de travail sont organisés lors de ces douloureux événements. Le retour des rappelés dans les entreprises et administrations peut également aider au développement de l'action.

Il importe que, dès leur retour, les sections syndicales, organisent à cette occasion des discussions, des réunions, des meetings où les jeunes pourront faire connaître la situation en Algérie. Leur témoignage aidera à l'élévation de l'action pour le cessez-le-feu.

Nos sections syndicales ont évidemment comme tâche d'organiser ce travail, mais les délégués du personnel y contribueront efficacement.

C'est à son ancien délégué qu'écrira le jeune en Algérie, c'est à lui qu'il se confiera à son retour, c'est le délégué qui peut le mieux rendre compte à la section syndicale de l'état d'esprit des travailleurs. C'est par de multiples actions, depuis la signature de la pétition nationale jusqu'au débrayage, que nous obtiendrons le règlement pacifique du problème algérien pour le bien de tous les travailleurs de la France.

## Au "Mont-Blanc"

### Une montagne d'adhésions



Rumilly (Haute-Savoie). — A la Laiterie « Mont-Blanc », 500 travailleuses et travailleurs, après une suite d'actions, et notamment une grève unanime de 24 heures, ont obtenu de très importantes augmentations de salaires.

Le syndicat C.G.T. comptait 140 membres. Il a fait 130 adhésions nouvelles.

Nous avons demandé à nos camarades délégués de cette entreprise quelques détails sur ce bon exemple de recrutement.

— D'abord, nous avons perdu quelques syndiqués ; notre manque de rapidité dans l'action et aussi l'insuffisante explication sur l'unité avec les syndicats C.F.T.C. et C.G.T. nous avaient gêné.

Mais par la suite, les luttes ont été menées dans l'unité des trois syndicats (tous les cadres et maîtrise ont même participé au dernier débrayage). Cela ne nous a pas empêché, au contraire, d'avoir le souci permanent du recrutement au cours de la lutte. A chaque assemblée générale, un appel a été fait.

Nos mesures pratiques ? Réunions de délégués et collecteurs pour organiser le recrutement ; mise en place de nouveaux collecteurs parmi les meilleurs syndiqués ; dans chaque service ou atelier, tous les travailleurs ont été vus un par un. Ce travail a été fait par les collecteurs avec l'aide des délégués.

— Et vous avez fait 130 adhésions ?

— Oui, en quelques semaines. Quelques-uns étaient d'anciens syndiqués qui ont repris leur carte, mais il y a plus de 100 nouveaux. Ils ont adhéré parce qu'on les a invités aux réunions syndicales, et jusque là, ils n'y avaient jamais assisté.

Ils ont adhéré aussi parce que le syndicat C.G.T. a été très actif, a dirigé la lutte et a su l'orienter. Par exemple, pour

maintenir la revendication en pourcentage (nous avons arraché 10 % pour tous) qui a fait l'unité. Mais en même temps, pour obtenir des augmentations supplémentaires (1 à 3 francs de l'heure) et surtout, la reclassification des travailleurs manœuvres et manœuvres spécialisés qui étaient très défavorisés.

Ce qui les a aussi amenés à adhérer, c'est que notre syndicat C.G.T. a refusé de signer les propositions patronales avant de les avoir soumises aux travailleurs en Assemblée générale (la C.G.C. a signé tout de suite, le syndicat C.F.T.C., au début, voulait également signer sans attendre, mais nous l'avons amené sur notre position : les travailleurs ont eu connaissance de ces faits).

— Et maintenant, vous vous reposez ?

— Tu penses ! C'est tout le contraire : nous avons décidé, compte tenu de tous ces nouveaux adhérents et pour qu'il en vienne encore d'autres et qu'on gagne d'autres batailles, de perfectionner le fonctionnement de notre syndicat de la façon suivante :

— Augmentation du nombre de collecteurs — et qu'ils soient en contact régulier et fréquent avec les délégués et la Direction du syndicat ;

— Répartition des tâches dans le Bureau syndical et recherche de nouveaux militants ;

— Achat de matériel de frappe et d'impression pour notre propagande ;

— Mise en place d'une permanence un soir par semaine et deux dimanches par mois ;

— Distribution de tracts avec bulletin d'adhésion dans toutes les entreprises de la ville, expliquant notre succès et appelant les travailleurs à la C.G.T.

— Il nous reste à souhaiter que votre exemple soit suivi par beaucoup de délégués qui oublient, trop souvent, de lier en permanence le recrutement à la recherche et à la défense de toutes les revendications.

# QUESTIONS

# et Réponses

**Q. — Quelles sont les mentions qui doivent figurer sur le bulletin de paye ?**

**R. —** Les mentions légalement obligatoires sont énumérées par l'article « 44 a » du Livre Ier du Code du Travail (décret du 24 décembre 1954) qu'il est utile de connaître. En voici le texte intégral :

« Art. 44 a. — Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les personnes, apprenties, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, et quels que soient le montant de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat.

L'employeur doit remettre aux personnes visées par l'alinéa premier, à l'occasion du paiement à celles-ci de leur rémunération, une pièce justificative, dite « bulletin de paye », indiquant :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et, pour les concierges d'immeubles à usage d'habitation, le nom et l'adresse du propriétaire de l'immeuble;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées;

3° Le nom de l'ayant droit et l'emploi occupé par lui;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires; pour les travailleurs dont les cotisations de Sécurité Sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant-droit;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit;

9° La date du paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye. »

On trouvera dans le tableau ci-contre les mentions que ce texte de loi fait obligation aux patrons de porter sur les bulletins dans toutes les professions régies par le Code du Travail, sous peine de sanctions pénales.

Mais il existe d'autres mentions obligatoires. Ce sont celles inscrites dans les conventions collectives.

En effet, de nombreuses conventions font obligation aux patrons d'inscrire sur le bulletin de paye certaines mentions ne figurant pas dans la loi, par exemple la catégorie professionnelle (Professionnel, Ouvrier Spécialisé, etc.), l'échelon (1<sup>er</sup> échelon, 2<sup>e</sup> échelon, etc.), le coefficient professionnel (120, 140, 150, etc.), le salaire de base, etc.

Il est donc utile de se reporter à sa convention collective dans chaque cas.

Enfin, même en l'absence de dispositions dans une convention collective, il est certaines mentions dont l'inscription (facultative) a été recommandée par le ministre du Travail (circulaire TR. 88, du 13-8-1946).

Ce sont : la catégorie professionnelle du salarié, l'échelon à l'intérieur de cette catégorie, le salaire minimum correspondant à cet échelon.

Il appartient aux délégués de revendiquer que, dans l'intérêt des travailleurs, ces mentions figurent au bulletin de paye.

Enfin, il n'y a pas de modèle imposé de bulletin de paye. Tous les modèles sont autorisés, à condition qu'aucune mention obligatoire ne soit omise.

BULLETIN DE PAYE	
<b>LES DATES</b>	Date du paiement : ..... Période de travail : du ... au ...
<b>LE SALARIÉ</b>	Nom du salarié : ..... Emploi occupé : ..... <span style="float: right;">francs</span>
<b>LE NOMBRE D'HEURES DE LA PÉRIODE DE TRAVAIL</b> <small>(Également obligatoire pour les salariés au rendement ou pour les mensuels)</small>	Nombre d'heures de travail : - normales ..... à ... frs ..... - majorées de ...% .. à ... frs ..... - majorées de ...% .. à ... frs .....
<b>LE SALAIRE BRUT</b>	Primes : - de ... ..... - de ... ..... - de ... .....
<b>LES DÉDUCTIONS</b>	Rémunération totale brute ... .. Déduction Assurances sociales...frs ..... Déduction pour ... ..frs ..... Déduction pour ... ..frs .....
<b>LES REMBOURSEMENTS DE FRAIS non soumis à cotisations</b>	Indemnité de transport ..... Prime de ..... Prime de ..... .....
<b>LE TOTAL NET PAYÉ</b>	Rémunération nette effective ..... .....
<b>IDENTIFICATION DU PATRON</b>	Entreprise : ..... Adresse : ..... Cotisations S.S. versées à : ... N° matricule employeur : ...

# LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## Leurs incidences sociales - Leurs causes

Les délégués du personnel trouveront ci-dessous un résumé d'une étude publiée par le « Peuple » (dont nous recommandons la lecture à tous les militants des syndicats) sous la signature du camarade Mario.

Cette étude permet de répondre à un certain nombre d'arguments que nous voyons opposer dans nos discussions avec les patrons pour les revendications ouvrières. De plus, elle contient des explications très importantes pour dénoncer, devant les travailleurs, les méfaits de l'exploitation capitaliste.



L'intensification du travail a provoqué une augmentation sensible du nombre des accidents du travail; en voici les chiffres pour le régime général de Sécurité Sociale (8.200.000 travailleurs couverts) comparativement à ce qu'ils étaient avant-guerre :

### Déclaration d'accidents du travail de 1936 à 1938 :

1935 .....	1.456.924
1936 .....	1.450.634
1937 .....	1.506.245
1938 .....	1.448.631

Déclaration d'accidents du travail de 1949 à 1954 (non compris les accidents du trajet) :

1949 .....	1.578.195
1950 .....	1.642.188
1951 .....	1.706.774
1952 .....	1.782.810
1953 .....	1.702.353
1954 .....	1.769.972
1955 .....	1.868.505

L'on constate à la lecture de ces chiffres que les nouvelles méthodes de travail instituées, ainsi que les formes de rémunération diverses (travail ou à la pièce ou au boni, etc.) ont eu pour résultat, malgré l'introduction de machines modernes dans les entreprises, l'installation de dispositifs parfois inhumains de protection (enchaînement des travailleurs à la machine, etc.), d'accroître très sensiblement, par rapport aux années qui ont précédé immédiatement la seconde guerre mondiale, le nombre en valeur absolue des accidents, donc d'accroître les difficultés de la classe ouvrière par un abaissement supplémentaire de son niveau de vie s'ajoutant à la dépréciation constante de ses salaires.

Pour mesurer ce que représente dans l'abaissement des niveaux de vie, le nombre des accidents du travail, nous donnons ci-dessous la statistique du nombre d'indemnités journalières payées par les Caisses de Sécurité Sociale, de 1950 à 1954 (par indemnité, il faut entendre journées).

### Nombre d'indemnités journalières payées de 1950 à 1954 (y compris les accidents du trajet) :

1950 .....	21.333.550
1951 .....	22.511.503
1952 .....	23.659.307
1953 .....	23.542.633
1954 .....	24.347.640

Malgré la pression qu'exercent les capitalistes sur les travailleurs pour la non-déclaration des accidents du travail bénins, ce que nous analyserons dans un chapitre suivant, la statistique est assez éloquente en elle-même pour qu'il soit nécessaire de lui ajouter un commentaire superflu.

## Le système financier de couverture des accidents du travail

Le système financier de couverture des accidents du travail repose entièrement sur une cotisation payée par les Entreprises à l'institution gestionnaire du risque.

Ce fait explique la volonté des capitalistes de tout faire pour payer une cotisation la moins élevée possible bien que l'intégration de la gestion du risque « accident du travail » dans la Sécurité Sociale en 1947 ait entraîné une diminution importante de la cotisation moyenne acquittée par les capitalistes qui, pour autant, ne l'ont pas ristourné sous forme de salaires aux travailleurs de leurs entreprises, voici des chiffres (1) :

Moyenne des cotisations payées par les Entreprises de 1943 à 1946 (1946 est la dernière année de gestion par les Compagnies d'assurances) :

1943 .....	4 %
1944 .....	3,83 %
1945 .....	4,38 %
1946 .....	4,73 %

Moyenne des cotisations payées par les Entreprises de 1947

à 1954 (1947 est la première année de gestion par la Sécurité Sociale) :

1947 .....	3,50 %
1948 .....	3,30 %
1949 .....	3 %
1950 .....	2,84 %
1951 .....	2,64 %
1952 .....	2,50 %
1953 .....	2,62 %
1954 .....	2,57 %

Il est à noter que la diminution du taux de la cotisation est encore plus sensible que celle tracée par les chiffres ci-dessus. En effet, jusqu'en 1946, la cotisation reposait sur la totalité du salaire alors que, depuis 1947, elle ne repose que sur la partie du salaire plafonné.

Avec l'économie réalisée, les employeurs peuvent fort bien financer les régimes vieillesse complémentaire à la Sécurité Sociale sans aucune participation financière des travailleurs.

(1) Ces chiffres sont tirés de l'Extrait du « Journal Officiel » des 3 et 27 décembre 1955.

# Les patrons camouflent le nombre des accidents du travail

Après l'examen successif de l'accroissement des accidents du travail dans les entreprises lié aux méthodes de production et à l'économie qu'ont tirée les capitalistes de l'intégration du risque dans la Sécurité Sociale, il nous appartient d'examiner à présent les systèmes qu'ils instituent pour camoufler encore plus le nombre des accidents du travail.

Comment se présente la question :

1° Un certain nombre d'entreprises (toutes celles de plus de 300 travailleurs) sont soumises à ce que l'on appelle le « taux individuel », ce qui signifie que la cotisation sera établie en fonction du nombre des accidents et de leur coût dans l'entreprise considérée. En conséquence de quoi il ressort qu'il est de l'intérêt du capitaliste à ce qu'un nombre très faible d'accidents du travail soit pris en charge par la Sécurité Sociale afin de ne pas voir augmenter son taux de cotisation.

2° Pour atteindre ce but, les capitalistes organisent dans leurs entreprises ce qu'ils appellent des « coupes de sécurité », des « journées ou des mois sans accidents »; en fait, ces moyens tendent à intéresser les travailleurs à ne pas déclarer les accidents mineurs, chaque coupe, challenge ou autres dispositifs se traduisant par des remises de primes ou de cadeaux.

Il est sûr que ces primes ou cadeaux sont inférieurs en valeur à l'économie que réalise le capitaliste, d'une part sur sa cotisation

accident du travail, d'autre part par le maintien d'un rythme élevé du travail par la suppression des absences et des arrêts consécutifs aux accidents.

3° Par le fait du développement de ces pratiques, bien que l'accroissement de la productivité du travail soit sensible par suite du maintien à un rythme élevé des cadences de travail imposées, les accidents du travail de courtes durées, bien qu'existant en réalité, ne sont plus traduits en statistiques et en coût par suite de non-déclaration, et ainsi les employeurs en tirent bénéfice sur deux plans :

a) Sur le plan social — la diminution factice du nombre des accidents du travail est sensée améliorer les conditions matérielles et sociales des travailleurs, et contribuer à créer un climat favorable aux méthodes de productivité.

b) Sur le plan financier — les capitalistes font payer aux travailleurs le surprofit qu'ils retirent de la non-déclaration des accidents.

L'on peut déduire de ce qui précède que les résultats statistiques se trouvent considérablement faussés et qu'il n'est pas possible par ce moyen de mesurer avec exactitude ce que l'institution des méthodes dites « d'organisation scientifique du travail » coûtent à la classe ouvrière.

## Les travailleurs ne sont pas seulement victimes des accidents du travail

Peut-on considérer que le nombre des accidents du travail est l'élément de mesure certain de la conséquence des méthodes nouvelles de production instituées dans les entreprises? Ce que nous avons démontré plus avant prouve que cet élément se trouve faussé par un ensemble de phénomènes parfois contraires quant au but à atteindre, nous n'en prenons pour preuve que :

1. La pression exercée par le patronat dans sa course au profit pour la limitation artificielle du nombre des accidents par leur non-déclaration, et :

2. L'action de prévention de la Sécurité Sociale qui s'exerce depuis une forme d'éducation de la notion de sécurité jusqu'à la mise en pratique de dispositifs homologués de protection des machines-outils et de service, en passant par un contrôle qui se voudrait sévère à l'encontre des employeurs, mais qui ne peut l'être, par suite de dualités d'attribution entre le corps des Inspecteurs du Travail et le contrôle de la Sécurité Sociale.

Ces phénomènes contraires ont permis la moindre progression du nombre des accidents du travail; il n'en reste pas moins qu'entre 1949 (1.578.196 accidents déclarés) et 1955 (1.868.505) la progression est de 15 % et qu'entre 1937 (1.506.245) et 1955 (1.868.505) elle est de 24 %.

Les effets malfaisants sur l'homme des cadences accélérées de travail, ainsi que l'accroissement du temps de travail qu'il faut relier à l'insuffisance de la rémunération, ne se mesurent plus en chiffres, mais se mesurent par une aggravation de l'état

de santé des travailleurs, comme le prouvent de nombreuses études faites par d'éminents praticiens.

**La charge de la dépense consécutive à l'aggravation de l'état de santé des travailleurs ne se traduit plus seulement sur l'assurance accident du travail, mais aussi sur l'assurance maladie.** Elle ne se traduit plus en augmentation de la cotisation patronale, mais par un accroissement des dépenses de la branche maladie de la Sécurité Sociale.

Quelques chiffres démontrent cette progression constante des dépenses de l'assurance maladie en pourcentage des salaires soumis à cotisations. Les voici :

1947 .....	4,77 %
1948 .....	4,82 %
1949 .....	5,25 %
1950 .....	5,99 %
1951 .....	6,16 %
1952 .....	5,96 %
1953 .....	6,31 %
1954 .....	6,43 %

D'où l'on peut conclure que, contrairement à ce que certains prétendent, il y a aggravation certaine de l'état de santé des travailleurs par suite des conditions draconiennes de travail qui leur sont imposées.

Voici ce que nous trouvons dans un rapport développé au Congrès récent des Médecins du Travail de la C.G.T. :

« Les méthodes de productivité et d'organisation qui se qualifient de scientifiques par un véritable abus de langage ont constamment recours à des méthodes purement empiriques, dans le sens que nous, médecins, attachons à ce terme. En dépit des dénégations de leurs promoteurs, elles représentent une tentative d'imposer à l'ensemble des travailleurs, sous un

vocabulaire différent et équivoque une méthode de rendement qui dérive directement des « sweating-system » (2) du siècle dernier. »

(2) La traduction littérale du terme est « système de la sueur », autrement dit en langage populaire : « faire suer le burnous ».

## Les méthodes d'exploitation capitaliste et l'aggravation de la santé des travailleurs

Les méthodes auxquelles les capitalistes ont recours, établies soit par des services spécialisés (organisateurs conseils), soit par les cadres des entreprises elles-mêmes (ingénieurs et autres), tendent toutes au même but : l'intensification du travail pour une diminution des prix de revient (non des prix de vente) et l'accroissement des bénéfices capitalistes.

Entre autres, les méthodes sont les suivantes :

1° Spécialisation des travailleurs et leur adaptation à l'emploi après sélection, ce qui se traduit par une sous-qualification et une pénibilité du travail accrue par suite d'un surcroît d'effort physique exigé pour tenir la cadence. En plus de l'effort physique, la tension soutenue qui en résulte impose un effort psychique plus important de la part du travailleur.

2° Développement de la prévention par l'introduction de systèmes de protection individuels ou collectifs, qui, s'ils tendent à diminuer le nombre des accidents du travail, ne sont pas surtout établis pour la protection du travailleur, mais sont liés au système de production. En effet, l'accident, lorsqu'il survient, brise la cadence du travail et ainsi coûte doublement au capitaliste, d'une part par un arrêt momentané de la production et, d'autre part, par l'augmentation de sa cotisation qui en résultera.

Les installations les plus courantes sont l'isolement du travailleur au poste de travail, le cloisonnement des entreprises, l'approvisionnement mécanique des postes de travail, la protection des points dangereux des machines, la pose de cellules photo-électriques de contrôle ou de sécurité, l'enchaînement des travailleurs à la machine (presses), etc.

Toutes ces mesures ont pour effet, sans diminuer la fatigue et la pénibilité du travail, de concourir, en même temps que de répondre aux prescriptions imposées par la Sécurité Sociale, à l'accélération des cadences sans nuire au rythme général de production de l'entreprise.

3° L'organisation scientifique du travail, si elle a pour effet (au travers de la statistique seulement) de diminuer les accidents bénins ou de moyenne importance par suite des dispo-

sitifs de sécurité appliqués, n'évite pas, bien au contraire, l'accident grave.

L'accident, lorsqu'il survient à présent, est devenu plus grave, il est dû à la fatigue engendrée par le travail, à l'effort psychique soutenu trop longtemps par le travailleur, il est le fait d'une rupture brusque d'équilibre, il est de ce fait plus grave, voire parfois mortel.

L'on peut dire que, dans ces cas, l'accident survient non pas comme le prétendent les capitalistes, par ce qu'ils appellent le « facteur humain », ou encore « l'imprévisible », mais bien par suite de l'effort imposé.

La statistique des accidents graves le démontre, l'accident grave est celui qui laisse au travailleur accidenté une incapacité permanente; voici les chiffres de 1950 à 1954 :

1950 .....	58.034
1951 .....	56.035
1952 .....	57.859
1953 .....	66.441
1954 .....	64.591

soit une augmentation, de 1950 à 1954, de 11,29 %.

4° Par suite de l'institution de méthodes de productivité du travail et d'organisation de la productivité sur des bases « scientifiques », leur nocivité sur la santé des travailleurs, nous le répétons, ne se mesure plus en statistiques accidents du travail, elle se mesure par les répercussions constatées de l'augmentation de certaines affections.

Elles sont les suivantes : **Troubles psychiques** (causes : nervosisme, bruits). **Maladies de l'appareil génital chez les travailleuses** (causes : station debout trop longue, piétinement). **Affections de l'estomac** (causes : nervosisme, mauvaise alimentation, temps trop courts pour les repas). **Augmentation du nombre des phlébites** (causes : station debout, piétinement). **Troubles cardiaques et sensoriels** (causes : émotivité, nervosisme, fatigue).

## Les causes des accidents du travail

Il est de pratique constante par les patrons de faire rejeter la responsabilité de l'accident sur les travailleurs; si les accidents ont lieu, c'est de leur faute, parce qu'ils sont malhabiles, ou n'ont pas respecté les consignes de sécurité, ou bien parce qu'ils se sont dispensés de l'utilisation des dispositifs de sécurité pour « gagner du temps ».

Mais jamais, dans les causes des accidents, il n'est fait état

des temps alloués pour l'exécution du travail, des formes de rémunération imposées au travailleur, pas plus que de la durée du travail à laquelle il convient d'ajouter le temps de parcours pour y aller et revenir.

Sur ce sujet, voici ce que disait le professeur A. Gemelli au premier Congrès de Prévention des Accidents du Travail (Rome, avril 1955) :

« L'ouvrier de l'industrie moderne se trouve dans un état où condition de manque de sécurité sociale qui peut être dû à différents facteurs. L'origine principale de ce manque de sécurité est d'origine économique : peur du chômage, insuffisance du salaire, problème de la maison, etc. »

Ainsi donc, il ressort que les causes essentielles des accidents ne sont pas la conséquence de faits étrangers aux conditions de la vie professionnelle et familiale des travailleurs, mais ce sont ces faits mêmes qui les engendrent. L'on se trouve loin du « facteur humain » lié à des éléments subjectifs, mais bien en présence de conditions objectives liées au milieu lui-même.

D'où l'on peut déduire que les causes principales des accidents du travail sont dues :

1° A l'insuffisance des salaires et aux modes de rémunération qui obligent le travailleur, pour l'obtention d'un salaire permettant d'assurer ses moyens d'existence et ceux de sa famille, d'accélérer la cadence de production jusqu'au claquage, jusqu'à l'accident.

2° A la peur du chômage, en particulier lorsque l'entreprise dans laquelle est le travailleur est l'unique établissement de la localité ou en fonction des conditions d'âge, le travailleur subit encore plus la dure loi de l'exploitation capitaliste.

3° Aux mauvaises conditions locatives qui font que le travailleur ne peut, par le repos, réparer pour partie sa force de travail déjà non réparée par l'insuffisance alimentaire due à la diminution constante de son pouvoir d'achat.

4° A l'éloignement du domicile du lieu de travail qui accroît la fatigue du travailleur.

A toutes ces considérations, s'ajoutent celles inhérentes au travail lui-même que les spécialistes désignent sous le vocable générique de « fatigue industrielle ».

Voici ce qu'en dit le Docteur P. Lemoine (Extraits du Bulletin

Officiel, janvier-mars 1956, de l'Association de Médecine du Travail) :

« Actuellement, on travaille à la chaîne dans les usines. Cette méthode de travail impose un rythme épuisant, autant par sa monotonie contre nature que par son rythme précipité.

Il convient de noter que la fatigue est un phénomène individuel. L'intensité de l'effort et la cadence de travail provoquent la fatigue au bout d'un temps variable et selon un style qui ne sont pas les mêmes pour tous les ouvriers. Ici intervient donc une nouvelle notion, celle de la fatigabilité.

La fatigue apparaît donc comme un phénomène individuel qui dépend à la fois de la résistance et du style du sujet et aussi de la précocité du fonctionnement d'un signal psychique, qui se révèle un avertisseur placé sur la route de l'épuisement. C'est bien d'un avertisseur qu'il s'agit, car la peur (sous les bombardements par exemple) ou une autre motivation psychique telle la joie d'un travail, permettent d'outrepasser cet avertissement : de fuir ou d'agir jusqu'à l'épuisement.

Parfois, l'avertisseur ne fonctionne pas. On connaît bien l'hyperactivité de certains tuberculeux qui s'épuisent jusqu'à succomber, sans être freinés par la sensation de fatigue... »

Ces extraits que nous n'avons pas choisis spécialement, dans leurs formes lapidaires, précisent ce que nous disions dans un chapitre précédent, à la suite de la fatigue, des efforts psychiques soutenus, quand l'avertisseur ne fonctionne pas, comme le dit le Docteur P. Lemoine, c'est la rupture brutale d'équilibre, le contact violent avec la machine, ou la chute; en un mot, c'est l'accident grave, parfois mortel, dont l'origine se situe toujours dans les conditions de travail imposées au travailleur.

L'on est donc bien loin des données scientifiques qui prétendent que pour la majorité des accidents, la responsabilité en incombe, au premier chef, au travailleur lui-même.

## POUR UNE VERITABLE PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En quoi doit consister une véritable prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ?

1° Une modification profonde de la législation sur la prévention doit intervenir au plus tôt; elle porterait sur :

a) L'institution obligatoire dans les entreprises de Comités de Sécurité dont les membres seraient élus par le personnel et dont les décisions seraient exécutoires.

b) L'interdiction d'utilisation d'engins mécaniques ou autres non munis de protecteurs efficaces.

c) Le droit pour les délégués à la Sécurité de faire constater et sanctionner toutes les infractions à la législation sur la Sécurité du Travail.

d) L'interdiction des concours, coupes, challenges de sécurité, trompe-l'œil, ces créations n'étant qu'un des moyens pour le patronat de camoufler les effets néfastes de ses méthodes d'organisation scientifique du travail.

2° Obligation d'introduire dans les conventions collectives une

clause de salaires garantis par catégorie, se rapprochant des salaires réels, comme protection contre l'accélération des cadences de travail, sources premières des accidents du travail.

3° Institution d'un taux unique de cotisations patronales, quelle que soit l'importance de l'entreprise, par grande branche professionnelle, et majoration individuelle du taux national (sanction) à chaque fois qu'une infraction à la législation sur la prévention sera constatée à l'encontre de l'entreprise considérée.

Les règles ainsi définies et que la législation doit fixer impérativement doivent avoir pour effet de lutter efficacement contre la tendance actuelle du patronat qui consiste dans sa course au profit maximum à exiger toujours plus de l'effort individuel des travailleurs, au mépris des plus élémentaires garanties de sécurité.

Il faut aussi en finir avec la tendance qui consiste à l'obligation pour le travailleur, au détriment de sa santé ou au risque d'accident, de s'adapter à la machine ou au poste de travail, alors que c'est la machine et le poste de travail qui doivent être adaptés à l'homme.