

LE DELEGUE

du personnel

7^e ANNEE. — MENSUELRédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10^e)

DU 16 au 21 juin se tiendra, à Ivry, le 31^e Congrès de la C.G.T.

A ce Congrès, c'est la voix et la volonté de la classe ouvrière qui s'exprimeront, recherchant les meilleurs moyens de mettre un frein aux dures conditions d'existence qui lui sont faites.

Les délégués, porteurs des expériences et de la confiance des travailleurs qui les auront élus, examineront le bilan positif des deux années qui nous séparent du dernier Congrès et mettront au point le nouveau programme d'action pour la défense des intérêts des travailleurs et les moyens de les faire aboutir.

La juste orientation définie par le 30^e Congrès a permis d'obtenir des succès importants dans l'action pour l'augmentation des salaires, la signature des conventions collectives, les trois semaines de congés payés, etc...

L'unité qui s'était forgée et renforcée au cours des luttes ouvrières n'était pas sans inquiéter le patronat et la réaction dans la dernière période ; avec l'aide des dirigeants de F.O. et de la C.F.T.C. ils ont tenté de briser l'unité en utilisant, mensongèrement, les événements de Hongrie pour tenter de sauver la politique du Gouvernement et retarder le règlement des revendications ouvrières.

Mais si une partie des travailleurs a été, à l'époque, troublée, il n'en reste pas moins que les raisons de l'unité sont toujours valables. Le gouvernement continue la politique de guerre en Algérie, comme ses prédécesseurs, il ruine les travailleurs par la hausse des prix et le blocage des salaires, alors que les profits capitalistes ne cessent de s'accroître.

Contre les dures conditions qui sont faites à la classe ouvrière, l'unité se développe chaque jour ainsi qu'en témoignent les grèves et mouvements récents tant dans la Fonction Publique que dans le Secteur Privé.

Présentement, des conditions objectives se développent pour que le 31^e Congrès de la C.G.T. soit l'expression de cette grande volonté des travailleurs.

Mais, il nous reste à prendre des mesures d'organisation nécessaires à tous les échelons pour contribuer au renforcement de ces mouvements de masse ; cela est possible si toutes les organisations



Pendant une récente grève victorieuse contre les cadences à Grenoble, les jeunes filles font une ronde...

syndicales, les militants, les délégués du personnel font connaître et popularisent le programme d'action qui est soumis et sera discuté, par les syndiqués et travailleurs pour le 31^e Congrès de la C.G.T.

Il nous permettra de développer l'action unie pour les revendications, la défense des libertés et de la Paix, de renforcer, par là-même, nos organisations et d'aller à la conquête de dizaines de milliers de nouveaux adhérents.

Cela est possible et dépend pour beaucoup de notre capacité à mettre au travail les milliers de syndiqués et militants pour que le 31^e Congrès soit la démonstration de la puissance agissante de la C.G.T. et marque une étape importante dans le mouvement de masse de la classe ouvrière pour son unité et la satisfaction de ses revendications.

A. MERLOT,
Secrétaire de la C.G.T.

VERS LE 31^e CONGRÈS DE LA C. G. T.

Tous les deux ans, la Confédération Générale du Travail se réunit en congrès. Cette année celui-ci se déroulera à Ivry (Seine), (rue Robespierre - Gymnase d'Ivry), du 16 au 21 juin 1957.

L'ordre du jour défini par le Comité Confédéral National des 20 et 21 novembre 1956 donne le contenu des travaux :

1^o Rapport d'activité et rapport financier ;
2^o L'action pour l'amélioration des conditions économiques et sociales de la classe ouvrière, pour les libertés syndicales et démocratiques, pour la paix et le désarmement, l'unité d'action et la réunification syndicale.

3^o Questions diverses.
Ainsi seront examinées, non seulement l'activité antérieure de la C.G.T., mais bien entendu son orientation à venir dans la défense des intérêts de la classe ouvrière.

Le nombre des délégués des syndicats à ce congrès sera de 1.500, chaque corporation ou branche d'activité étant représentée selon son importance.

Bien entendu, il convient de souligner que l'atteinte portée aux droits et libertés syndicales par le refus du Conseil Municipal d'accorder les bâtiments du Parc des Expositions à la Porte de Versailles a limité le nombre de délégués à ces travaux. Contre cette mesure, de très nombreuses protestations ont déjà été soulevées. Elles se poursuivent très souvent dans l'unité. Elles sont la démonstration de l'intérêt que suscite dans la classe ouvrière le Congrès de la Centrale syndicale la plus importante de notre Pays, celle qui fait le maximum d'efforts dans la recherche et la réalisation de l'unité.

Dans une lettre du 13 février, la Commission Administrative de la C.G.T. s'est adressée à toutes les organisations syndicales (syndicats, unions départementales, fédérations nationales). Il y est notamment indiqué :

« Pour préparer le Congrès, chaque syndicat est appelé à tenir au moins une, et si possible plusieurs assemblées générales pour discuter des questions inscrites à l'ordre du jour du Congrès et mandater le ou les délégués le représentant. »

« Nous ne saurions trop insister sur la nécessité :
— De convoquer des assemblées générales de sections syndicales pour la discussion et les décisions à prendre relatives au congrès ;

— D'être parmi les délégués un nombre de femmes, de jeunes, de Nord-Africains, d'immigrés et naturellement d'employés, agents de maîtrise, etc... reflétant l'importance de ces différentes catégories dans chacune des corporations intéressées. »

Les délégués du personnel peuvent jouer un rôle actif dans la préparation du 31^e Congrès : non seulement en aidant les organisations syndicales à la bonne préparation des assemblées générales, mais encore en aidant à une large discussion sur les documents et rapports divers édités par la C.G.T.

En effet, outre le rapport d'activité et le rapport financier, l'attention des militants doit être attirée sur les documents suivants : rapports et documents du C.C.N. des 17 et 18 mars (Toulouse) ; déclaration du Bureau Confédéral du 13 novembre 1956 ; rapports et décisions du C.C.N. des 22 et 23 novembre 1956 ; lettre ouverte aux Centrales F.O. et C.F.T.C. du 21 décembre 1956. Il convient d'y ajouter le projet de programme d'action (voir « Le Peuple » du 15 mars 1957, n° 526 (1), qui sera également édité sous forme de brochure.

En participant activement à la préparation du 31^e Congrès National de la C.G.T., les syndicats, les organisations, les militants — dont vous êtes — en feront le Congrès à la tribune duquel s'exprimeront les revendications économiques et sociales des travailleurs de France, ainsi que la volonté de réaliser, pour les obtenir, l'unité de la classe ouvrière.

(1) A l'occasion du 31^e Congrès, un « abonnement-congrès » a été créé par le journal « Le Peuple », qui s'échelonne sur 6 mois à partir du numéro 526. L'intérêt de celui-ci retiendra sans doute votre attention, étant donné qu'il permettra à chaque militant d'avoir en sa possession tous les documents et travaux du Congrès.

Adressez les commandes au « Peuple », 213, rue Lafayette, Paris-X^e, C.C.P. Paris 79-19, en mentionnant « Abonnement-Congrès ».



LES ASSURÉS SOCIAUX ne veulent pas être lésés

Un des problèmes importants de la Sécurité Sociale, parallèlement à l'insuffisance du système vieillesse est celui du remboursement des honoraires médicaux aux assurés sociaux. Depuis 1945, les travailleurs attendent les promesses que se devait de tenir à leur égard la législation de sécurité sociale : il s'agit de l'application du remboursement à 80 % au minimum des dépenses médicales.

Le gouvernement, à la suite des élections de la sécurité sociale du 17 novembre 1955 — qui ont exprimé la volonté des assurés sociaux concernant le remboursement à 80 % de leurs dépenses médicales (volonté qui a été celle de 84 % du corps électoral) — a déposé sur le bureau de l'Assemblée Nationale un projet de loi relatif aux rapports entre les Caisses de Sécurité Sociale et le Corps médical. Ce projet de loi a pour effet de fixer un tarif d'honoraires moyen connu de tous et, qu'en toutes circonstances, les praticiens seront tenus de respecter.

Le projet gouvernemental qui, pour partie, répond à ce qu'exigent les assurés sociaux, revêt des aspects positifs et des aspects négatifs.

Aspects positifs d'abord : en plus d'une normalisation des tarifs d'honoraires qui doit empêcher l'augmentation unilatérale de ceux-ci par la seule volonté du corps médical, il donne à l'assuré la possibilité d'opposer celui-ci à son praticien, et en cas de dépassement, d'engager des poursuites à son encontre.

Aspects négatifs : le projet du gouvernement, au lieu d'apporter dans l'immédiat le remboursement à 80 %, ne prévoit que le remboursement par paliers au fur et mesure que seront dégagés les crédits à l'intérieur du système de sécurité sociale lui-même.

Les économies ne peuvent se faire que par la diminution des profits scandaleux réalisés par les trusts pharmaceutiques et chimiques sur le prix des produits pharmaceutiques en agissant d'autorité pour limiter ces profits. Est-ce la voie vers laquelle entend se diriger le gouvernement ? Son projet n'en dit rien.

La C.G.T. soutient les aspects positifs du projet gouvernemental et exige son application : elle demande que dans l'immédiat soit réalisé le remboursement à 80 % des dépenses d'honoraires, en attendant la suppression des avances faites par les assurés sociaux chez les praticiens (déjà partiellement réalisée en matière de pharmacie) ainsi que la gratuité complète des soins et des produits pharmaceutiques.

Aucune raison financière ne peut être avancée à l'encontre de cette revendication : est-il nécessaire de rappeler que les employeurs doivent à la Sécurité Sociale, au moins 150 milliards de cotisation par an ; qu'au surplus, le régime français de sécurité sociale est un des seuls au monde qui ne bénéficie d'aucune contribution du budget de l'Etat, que bien au contraire, il permet de limiter les dépenses d'assistance donnant ainsi la possibilité au budget de l'Etat de réaliser des économies sur ces dépenses.

L'issue de cette grande bataille dépendra de la réalisation de l'unité d'action de tous les intéressés pour faire triompher les lignes positives du texte en discussion.

Comment les ouvriers de l'entreprise Chagnaud à Marseille ont obtenu... la réintégration de leur délégué

Après 14 jours de grève, les 136 travailleurs de l'entreprise Chagnaud du Chantier de la Coloniale ont obtenu la réintégration du délégué titulaire du personnel. Ce dernier avait été élu à 98 % sur la base de l'entreprise.

Après 12 jours de mandat, la direction, craignant cette unanimité, déclencha l'attaque et licencia purement et simplement ce délégué sans réunir le comité d'établissement. Ce n'était pas le premier renvoi, puisque depuis 1948, dix délégués avaient été licenciés ; l'entreprise s'en tirait chaque fois en payant 50.000 fr. après avoir été condamnée par le Tribunal des Prud'hommes.

Cette fois-ci, les travailleurs ont débrayé à 100 % et décidé d'adhérer en bloc à la C.G.T. Pendant 14 jours, malgré les lettres de menace et les difficultés qu'entraîne une grève illimitée ; grâce à l'activité des camarades jeunes en particulier et au soutien de la population, les travailleurs ont obtenu la réintégration : on n'avait jamais vu cela chez Chagnaud depuis 1948 !

L'intérêt de cette magnifique action tient au fait que la lutte s'est développée surtout sur les 8 chantiers que compte l'entreprise à Marseille. Les travailleurs ont engagé l'action à Marseille sur la base de l'agence. La section syndicale d'entreprise coordonne l'activité de chaque section syndicale de chantier sans toutefois les remplacer **car chaque chantier a une situation qui lui est propre et des revendications qui lui sont propres ; chaque chantier recherche ses propres formes de lutte.**

Il n'en reste pas moins qu'ayant le même patron et malgré la différence des revendications et des formes de lutte, **une coordination des luttes est rendue nécessaire et c'est cette conception qui a prévalu et a conduit au succès pour la réintégration du délégué licencié.**

La section syndicale d'entreprise a réuni les sections de chantiers, les délégués du personnel et du comité d'établissement. Sur le chantier de « La Coloniale », les travailleurs étaient en grève générale unanime. C'est en effet de ce chantier qu'était le délégué licencié. Sur les autres chantiers, les mouvements ont pris des



formes diverses : 2 heures d'arrêt aux Ateliers de la Marine, une demi-journée pour le reste. Une délégation de masse auprès de Maurice Chagnaud avec « sérénade » sous les fenêtres du directeur à l'Estaque a été également organisée. Les travailleurs du ciment « La Coloniale » ont également fait une délégation à leur patron car les ouvriers de Chagnaud travaillent l'agrandissement de cette cimenterie.

Le comité d'établissement a refusé le licenciement à l'unanimité. Quant à l'Inspecteur du Travail, sous la pression des travailleurs, il a refusé le licenciement alors qu'habituellement il l'accorde si facilement. Mais les travailleurs étaient dans l'unité la plus complète, de l'ouvrier au manœuvre en passant par le mousse.

Dès le début, la solidarité a été organisée, non seulement dans l'entreprise et la corporation mais dans le quartier et les autres

entreprises (produits chimiques, métallurgie) avec l'aide de l'U.D. et cela a été également une condition du succès.

Ce succès, il est contenu dans le protocole d'accord passé entre la section syndicale, le syndicat et le patron :

- 1) le délégué est réintégré ;
- 2) il est accordé 7.000 francs pour payer les journées de grève à chaque travailleur ;
- 3) Les travailleurs algériens qui étaient en grève à la reprise ne sont pas licenciés à la fin de leur mouvement et touchent les 7.000 francs comme les autres travailleurs.

Ce mouvement a créé les conditions pour aller plus loin : la lutte continue actuellement dans l'ensemble de l'entreprise pour la parité des salaires avec la région parisienne, et le samedi 2 mars, les 550 travailleurs ont débrayé 24 heures à l'unanimité.

Certes, le succès des travailleurs de chez Chagnaud est dû à leur volonté, à leur courage, à leur unité mais tout cela aurait été insuffisant s'il n'y avait pas eu l'organisation dans l'entreprise, ce qui a permis le développement d'une lutte organisée.

DE ROSA,
Secrétaire général du Syndicat
du Bâtiment de Marseille.

Parmi les raisons de lutter POUR LA PAIX EN ALGERIE

Pour justifier la poursuite de la guerre en Algérie ses partisans font un effort particulier de propagande pour semer le trouble chez les travailleurs.

Ils voudraient obtenir l'accord tacite des ouvriers pour la poursuite de cette guerre au nom de « leur intérêt de travailleurs et dans l'intérêt de la France ».

C'est à ce but que s'emploie la presse patronale et gouvernementale et parfois les luxueuses revues qu'éditent les patrons à l'attention du personnel.

On y relève des arguments comme ceux-ci « Si la France quittait l'Algérie un cinquième des usines de la métropole se verrait contraint de fermer ses portes et un ouvrier sur cinq serait réduit au chômage ».

La vérité est toute autre !

En premier lieu : l'arrêt de la guerre libérerait les 485 milliards de charges militaires qui pèsent sur notre pays et permettrait leur report sur les œuvres de vie.

En favorisant l'élévation du niveau de vie, c'est du même coup l'économie nationale qui serait stimulée.

En second lieu : la paix en Algérie c'est la possibilité du développement de l'économie algérienne.

Le colonialisme a maintenu un niveau de vie si bas en Algérie que la consommation par tête d'habitant est de très loin inférieure à celle de la France. La consommation moyenne du sucre en Algérie est de 14 kg. par habitant, 25 en France.

L'Algérie indépendante aura besoin de tout pour s'équiper (machines, hauts fourneaux, écoles, hôpitaux, etc..., et aussi des techniciens).

Les exportations vers l'Algérie qui ne représentent actuellement que 1,25 % de la production française augmenteront et contrairement à ce que disent certains, l'indépendance de l'Algérie c'est une plus grande activité économique en France.

C'est pourquoi nous disons, il faut négocier.

La reconnaissance par le gouvernement du droit du peuple algérien à disposer de lui-même créerait les conditions de relations nouvelles politiques, économiques et culturelles profitables au peuple algérien et au peuple français.

L'intérêt des travailleurs épris de paix, c'est que ce droit à l'indépendance soit reconnu par le gouvernement français. C'est à cette tâche que nous devons œuvrer ; en démolissant les arguments des partisans du colonialisme, en unissant les travailleurs autour de nos solutions nous imposerons le cessez le feu, et la négociation pour le plus grand bien de notre pays.

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Nous travaillons dans une compagnie de transport-voyageurs. A nos salaires s'ajoute une prime kilométrique, moitié forfaitaire et moitié pour non-accident.

Notre direction prétend que cette prime ne doit pas être payée pendant les heures de fonction des délégués du personnel, sous prétexte que pendant ces heures, nous ne risquons pas d'accident et qu'elle doit payer cette prime à notre remplaçant.

La direction amène ainsi certains délégués-chauffeurs à ne pas prendre leurs heures pour éviter une diminution de salaire.

Est-elle dans son droit ?

REPONSE. — La loi stipule que le temps de fonction des délégués doit être payé comme temps de travail.

Cela signifie qu'il ne doit y avoir aucune perte de salaire ou de prime.

L'argument du patron selon lequel il est obligé de verser la prime au remplaçant est sans valeur, puisque chaque fois qu'un délégué exerce ses fonctions, le patron doit payer un remplaçant.

La loi ne veut pas que le délégué soit lésé dans l'exercice de ses fonctions.

S'il n'avait pas exercé ses fonctions, il aurait touché la prime de risque. Donc il y a droit.

C'est en ce sens que s'est prononcé le Tribunal Civil de la Seine dans un jugement du 10 mars 1952 publié dans la revue patronale, « L'Informateur du Chef d'Entreprise », septembre 1952, page 689.

Le patron prétendait ne pas payer une prime de repas parce que celle-ci n'était due qu'en cas de double tournée, alors que le délégué n'avait pu faire qu'une seule tournée à cause de ses fonctions.

Le patron a été condamné. Voici un extrait des attendus du jugement :

« Attendu au demeurant que même si l'on ne s'arrêtait pas aux motifs qui précèdent et tirés, l'un, de l'interprétation minutieuse de l'accord du 14 janvier 1947, l'autre, de la logique apportée à son application, il importerait de dire que l'indemnité de repas doit être payée de toute façon parce qu'elle confère aux fonctions que doivent remplir le délégué du personnel et le membre du comité d'entreprise, une harmonie qui ne pourrait que se ressentir des mesures restrictives auxquelles la société appelante prétend se tenir ;

« Attendu que la loi du 16 août 1946 qui fixe le statut des délégués leur garantit les moyens d'exercer leurs fonctions avec toute la régularité désirable ;

« Attendu que si le délégué du personnel ou le membre du Comité d'entreprise est soumis à un horaire rigide pour l'exécution de ses fonctions et, par voie de conséquence, pour la perception de la prime compensatrice de repas, il ne pourra connaître l'équilibre qui lui est nécessaire ;

« Attendu qu'il y a lieu dans ces conditions et dans l'intérêt général de confirmer la décision des premiers juges ;

« Par ces motifs, condamne la société appelante à payer à H... la somme de 450 francs à titre de prime compensatrice de repas ».

Q. — Un camarade délégué a été mis à pied et le patron demande au Conseil des prud'hommes la résolution judiciaire de son contrat de travail pour soi-disant faute grave. Que faut-il faire ? Le camarade perd-il ses droits aux assurances sociales et allocations familiales ? Peut-il se faire embaucher ailleurs en attendant la fin du procès ?

REPONSE. — 1° Il faut avant tout développer l'action dans l'entreprise pour la réintégration du camarade. De nombreux succès ont été obtenus de cette manière.

2° Sur le plan juridique, toute la marche à suivre a été indiquée dans l'étude sur la protection des délégués parue dans « Le Droit Ouvrier » d'août 1954. En particulier, il faudra faire une demande reconventionnelle en paiement des salaires et demander au tribunal de repousser la demande de résolution, en expliquant qu'il n'y a pas eu faute grave.

3° En principe, le camarade ne peut pas s'inscrire au chômage puisqu'il n'est pas légalement licencié. Pour que ses droits aux assurances sociales ne soient pas perdus pour lui et sa famille en attendant la fin du procès, le Ministre du Travail a décidé que si le délégué justifie de l'instance judiciaire en cours :

— Il ne perd pas sa qualité d'assuré social ;

— Il voit son inactivité assimilée à une période de chômage ouvrant droit aux assurances sociales (Références lettres ministérielles G. 4378 des 15 février et 4 juillet 1956).

4° En ce qui concerne les allocations familiales, le camarade doit envoyer à sa Caisse une lettre du modèle suivant :

M. A, le

(adresse)

Allocataire n°

« M. le Directeur de la Caisse d'Allocations Familiales (adresse)

« Etant actuellement sans activité professionnelle pour les motifs suivants, j'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir soumettre mon cas à la Commission départementale prévue par l'article 3 du décret du 10-12-1946.

« Je vous rappelle que je touchais jusqu'à présent les prestations familiales pour mes .. enfants sous le N° .. en tant que salarié.

« Je suis sans activité professionnelle par suite de mise à pied depuis... (telle date) et je ne suis, à ma connaissance, dans aucun des cas prévus par les articles 4, 5 et 6 du décret du 10-12-46.

« En effet, je suis... (délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise), ma mise à pied a été prononcée en attente de mon licenciement, mais ni la procédure légale d'autorisation de licenciement n'a été respectée, ni aucun jugement ne s'est encore prononcé sur mon cas. Mon employeur m'interdit néanmoins de reprendre mon travail et je ne puis m'inscrire au bureau de main-d'œuvre puisque mon contrat de travail n'est pas légalement rompu, mais seulement suspendu.

« Je tiens à votre disposition tous renseignements ou documents nécessaires à l'examen de mes droits et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée. »

5° En ce qui concerne l'embauche pendant la mise à pied, en principe, elle n'est pas possible puisque le contrat de travail n'est pas rompu. Cependant, la Cour de Cassation a jugé, le 19-7-1956, qu'un délégué mis à pied avec demande de résolution judiciaire par le patron pouvait se faire embaucher ailleurs « provisoirement » sans vouloir quitter définitivement l'entreprise et que cela ne l'empêchait pas de pouvoir figurer sur la liste électorale de l'entreprise où il ne travaille plus. Bien que relatif au droit d'électorat, cet arrêt pourra éventuellement être utilisé dans l'affaire du camarade.



Délégués, ce que vous devez savoir...

LES PROBLEMES FEMININS

Multiplés sont les questions posées chaque jour, aux délégués du personnel.

Multiplés sont également les démarches que ces mêmes délégués doivent effectuer avant d'obtenir gain de cause dans la défense des revendications.

En effet le délégué qui a la noble tâche de défendre toutes les catégories de personnel, doit en principe connaître leurs droits, leurs revendications, et ce n'est pas toujours simple.

Aussi, nous voudrions ici, pour aider les délégués dans leurs

tâches, traiter d'un problème particulièrement important : celui des femmes travailleuses.

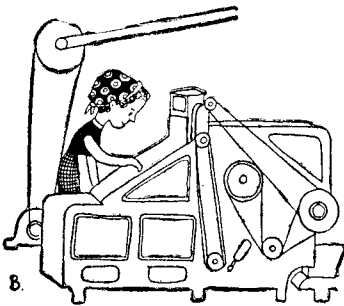
**

S'il existe, et fort heureusement de plus en plus nombreuses, des déléguées femmes dans les ateliers féminins, il y a encore bien des usines, des ateliers, des bureaux, des magasins où travaillent des femmes, sans qu'une des leurs soit élue.

C'est donc le ou parfois la déléguée du Service voisin qui a pour mission de défendre les revendications de ces travailleuses.

Comment s'y prendre ?

1° Connaître les revendications et aider à les formuler



Oh ! Certes, les revendications des travailleuses sont diverses suivant les entreprises.

Bien souvent, elles ont des difficultés à les exprimer.

Ecoutez ce que disent les femmes : « Impossible d'y arriver avec le salaire perçu... ». « Plus on travaille, moins on gagne... ». « Le soir je suis exténuée... », « aucune hygiène dans cette boîte, c'est scandaleux... ».

Il faut donc traduire en clair ces justes doléances, et les exprimer en revendications, à obtenir des patrons.

Le salaire est trop bas, c'est sûrement le cas pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, mais n'y a-t-il pas une injustice supplémentaire pour les femmes, déclassées par rapport à leurs collègues hommes ?

Les cadences sont poussées à l'extrême, et la « dextérité » des

femmes utilisée à plein. Comment formuler cette demande de diminution de rendement ?

Les questions d'hygiène sont particulièrement sensibles aux femmes. Elles qui, au prix de sacrifices inouïs, tiennent « leur ménage » impeccable, pourquoi supporteraient-elles que les ateliers ou bureaux soient sales, les règles d'hygiène et de sécurité non respectées ?...

Ce ne sont là, certes, que quelques aspects des revendications et besoins des travailleuses, il appartient aux délégués de discuter avec les femmes, pour savoir ce qu'elles désirent.

Pour ce faire, ils ont quinze heures par mois pour aller de machine à machine, de table à table.

Ils peuvent et doivent aussi réunir les femmes par service ou atelier à l'heure du déjeuner si c'est possible, pas trop longtemps si c'est le soir... (il y a les enfants, les courses, le dîner, etc...).

Trop souvent les syndicats, sections syndicales et les délégués, convoquent des assemblées générales de personnel où on discute de tout... sans pouvoir connaître ce que pensent vraiment les travailleuses. Les femmes ne viennent pas ou viennent peu nombreuses, à de telles réunions... Alors que l'expérience prouve que la discussion par service, atelier est bien plus fructueuse, et que les femmes parlent bien plus volontiers quand elles sont « entre elles ».

2° Quelques revendications essentielles de la main-d'œuvre féminine

Il existe, hormis les revendications particulières à l'entreprise, des questions d'ordre général concernant les travailleuses et que l'on retrouve dans de nombreuses corporations.

- L'augmentation des salaires et un salaire égal, pour un travail égal.
- Les 2 jours de repos consécutifs.
- Le respect de la semaine de 40 heures avec un salaire suffisant.
- La diminution des cadences par l'augmentation des effectifs — des temps — par l'octroi de pause dans la journée, etc...
- La protection de la maternité en particulier par l'obtention

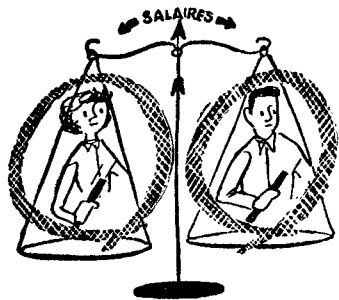
du paiement intégral des 14 semaines de congé, maternité — le maintien des 2 jours de congé supplémentaire aux mères de famille.

- La possibilité de prendre des congés sans solde pour élever un enfant.
- Des congés exceptionnels pour soigner un enfant malade.
- Des indemnités de garde pour les enfants au-dessous de 3 ans, etc...

Evidemment, toutes ces grandes questions doivent être adaptées suivant les conditions de l'entreprise.

C'est ainsi que la revendication à travail égal, salaire égal ne se présente par partout de la même façon.

3° A travail égal, salaire égal



Les abattements de salaires sont interdits en France, sur les salaires féminins, depuis le décret Croizat du 30 juillet 1946. De plus, le Gouvernement français a ratifié la Convention Internationale n° 100.

Mais ils sont en fait pratiqués, sous différentes formes, dans la plupart des professions et entreprises.

1° Il y a d'abord l'abattement pur et simple sur les salaires horaires. Pour un

travail absolument identique, un homme touche 5, 10, 15 francs de plus à l'heure qu'une femme. Ces abattements interdits par la loi, doivent être vigoureusement dénoncés.

2° Mais les patrons, la plupart du temps, s'y prennent d'une manière plus subtile pour tourner la loi : ils disent que les hommes et les femmes ne font pas le « même » travail, ils confondent volontairement « travail égal » avec « travail identique ».

Les délégués doivent savoir combattre ces manœuvres patronales et dénoncer devant les travailleurs et travailleuses ces faux arguments.

Que veut dire « travail égal » ?

Travail égal veut dire, travail réclamant un même degré de connaissances, de responsabilités, d'habileté.

4° Quelques règles d'hygiène à faire respecter

Le décret du 10 juillet 1913 fait obligation aux patrons de respecter quelques règles élémentaires d'hygiène générale.

L'Inspection du Travail doit être saisie de toute infraction à ces règles.

1° **Propreté des locaux.** (Article 1.)

— Les emplacements affectés au travail seront tenus en état constant de propreté.

— Le sol nettoyé complètement au moins une fois par jour (ce nettoyage sera effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail).

2° **Water** (article 4).

— Les cabinets d'aisance ne devront pas communiquer directement avec les locaux où le personnel est appelé à séjourner.

— Ils ne doivent dégager aucune odeur et seront nettoyés complètement au moins 1 fois par jour.

— Dans les établissements occupant plus de 50 femmes, il faut 1 W.C. pour 25 femmes.

— Des cabinets à sièges seront posés pour les femmes en état de grossesse.

3° **Chauffage aération** (article 5).

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

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

— Le chauffage devra être assuré de telle façon qu'il main-

Prenons quelques exemples :

— pendant les travaux de vendanges, chez les ouvriers agricoles de l'Hérault, les femmes coupent le raisin et les hommes le transportent dans des hottes. Ce n'est pas le « même » travail, mais pourtant un travail égal exigeant un salaire égal.

Sur les fours à chaîne des biscuiteries, les hommes, à l'entrée, enfourment les plaques ou les moules ; les femmes à la sortie ramassent un à un les biscuits, les trient et les emballent. Ce n'est pas le même travail, mais un travail égal, qui exige, autant de responsabilité, de compétence, un peu plus de force physique pour les hommes pour soulever les lourdes plaques, mais un peu plus de dextérité pour les femmes pour ranger rapidement et sans les briser les biscuits.

Pourtant dans ces deux exemples, les patrons prétendent payer les coupeuses de raisin bien moins que les porteurs de hottes, tandis qu'en biscuiterie, les hommes sont classés O.S. au coefficient 130 à l'entrée du four et les femmes M.S. coefficient 115 à la sortie du même four.

De même en cartonnerie, les patrons prétendent payer 179 fr. de l'heure l'ouvrier qui coupe et trace le carton, et seulement 135 francs l'ouvrière qui monte la boîte, le coffret ou l'écrin, alors qu'ils ont tous deux le même coefficient.

Il nous faut lutter et dénoncer ces violations grossières de la loi.

3° Enfin, une autre manière de discréditer les salaires féminins est d'empêcher les femmes d'accéder aux qualifications supérieures (ouvrière qualifiée, par exemple) ainsi qu'aux emplois de maîtrise.

tienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation.

4° **Lavabos** (article 8).

— Les lavabos seront à eau courante à raison d'un orifice pour 5 personnes au plus.

— Les moyens de nettoyage, de séchage ou d'essayage appropriés seront mis à la disposition des travailleuses.

5° **Vestiaires.**

— Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles.

— Les armoires dont les portes seront perforées en haut et en bas devront avoir une hauteur d'au moins 1 m. 80 (pied non compris), comporter une tablette pour la coiffure et une tringle porte-cintres pour 2 vêtements.

Les armoires individuelles devront être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

6° **Siège** (article 8).

Un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail.

7° **Limite des charges à porter** (décret du 28 décembre 1909). Voir le « Délégué du Personnel », N° 72 de février 1957.

8° **Interruption de travail pour allaitement.**

La femme qui allaite a droit pendant un an à partir de la naissance à 1 heure par jour, prise sur les heures de travail et payée comme telle, pour allaiter son enfant (Code du Travail, chapitre 4 bis, article 54).

Aider les travailleuses à lutter et à s'organiser

La connaissance des droits et des revendications des travailleuses ne suffit pas. Encore faut-il les amener à lutter elles-mêmes pour l'amélioration de leur sort et le respect de leurs droits.

Les grèves, délégations, pétitions, actions diverses, menées par les ouvrières et employées sont nombreuses.

Une des conditions essentielles pour mener à bien toute action c'est de développer la confiance entre les travailleuses.

Le délégué doit aussi aider au développement de l'unité entre toutes les femmes, quelle que soit leur appartenance syndicale, les guider dans les formes de l'action à entreprendre.

Enfin, le recrutement doit être un souci permanent du délégué. C'est pourquoi il s'adressera aux femmes, souvent moins organisées que les hommes.

De plus, les délégués aideront les organisations syndicales pour que de nombreuses femmes prennent la place qui leur revient dans l'organisation de la défense des salariés et pour qu'elles soient élues déléguées.

“Antoinette” revue féminine de la C. G. T.

— Ce qu'elle peut être pour les travailleuses qui la lisent : la revue utile par ses conseils, ses renseignements judicieux, éclairés, que les travailleurs et travailleuses recherchent.
— Ce qu'elle doit être et ce que ne peut être aucune autre

revue féminine existant : la revue des femmes directement exploitées par le patronat qui ont, de ce fait, leurs problèmes, leurs difficultés, leurs souffrances et auxquels la C.G.T. apporte ses solutions.

Ce que vous trouverez chaque mois dans “Antoinette”

LE COURRIER « D'ANTOINETTE » :

Dans cette page, nous portons à la connaissance de tous quelques-uns de nos bons exemples. Chaque mois également « ANTOINETTE » offre à l'une de ses lectrices un joli cadeau. Nous avons lancé depuis longtemps déjà une campagne d'abonnements et pour 10 abonnements d'un an ou 20 de 6 mois, il est offert un joli livre dédié.

Ainsi dans cette page du courrier, se crée une saine émulation pour l'augmentation de la diffusion qui contribue à faire avancer les idées de la C.G.T.

ALLO DOCTEUR ?

Cette rubrique, elle aussi, est très appréciée et donne aux femmes de précieux conseils et renseignements sur le développement des enfants, leurs maladies, les soins à leur donner, leur réaction devant tel ou tel problème. Dans cette rubrique également, les travailleuses trouveront ce qui peut particulièrement les intéresser, par exemple, dans une des revues de fin d'année, « le rêve de toutes les femmes, garder la ligne ».

UNE FEMME AVERTIE EN VAUT DEUX :

Cette page juridique apportée, elle aussi, beaucoup aux travailleuses, non seulement pour tout ce qui concerne la législation du travail et leurs droits, mais aussi les problèmes qui peuvent se poser dans leur vie de chaque jour vis-à-vis du mari, des enfants, des parents, etc...

Soigneusement étudiées par des spécialistes de ces questions, les lectrices trouveront dans cette page des explications claires, et elles peuvent toujours écrire pour avoir des renseignements complémentaires sur leur cas particulier.

Nous ne pouvons ainsi détailler toutes les rubriques, mais vous trouverez également dans « ANTOINETTE » :

— Un leader d'un ou d'une de nos camarades secrétaires de la C.G.T. ; l'interview d'une vedette ; notre film raconté ; le courrier du cœur et de la raison ; les pages de mode pour femmes et enfants ; une enquête magazine ; la page internationale, relatant la vie des femmes de différents pays ; les pages syndicales ; la rubrique de beauté ; les recettes de cuisine et petits conseils d'« ANTOINETTE » ; le bricolage ; une nouvelle, un roman à suivre, et diverses choses fort intéressantes dont un patron gratuit offert aux lectrices d'« ANTOINETTE ».

Comment faire connaître “Antoinette”

1^o D'abord la lire pour pouvoir discuter de son contenu avec les femmes et les convaincre de la lire ;

2^o Afficher la revue de la C.G.T. au panneau mural de l'entreprise ;

3^o Reproduire dans un tract ou dans la presse syndicale de l'entreprise un article ou un passage figurant dans un numéro d'« ANTOINETTE » et susceptible d'intéresser plus particulièrement les travailleuses de votre entourage en leur indiquant également ce qu'elles trouveront dans ce même numéro d'« ANTOINETTE » (les sujets sont assez variés) ;

4^o Organiser des ventes de masse bien préparées avec signature des exemplaires par un ou une artiste connus, comme l'ont réalisé, par exemple, les ouvrières parfumeuses de chez PIVERT avec l'acteur Roger PIGAUT.

Les employés de l'Inter-Urbain viennent également de réaliser une rencontre avec Jean DANET, vedette du film « BEL AMI », dont l'interview était paru dans la revue « ANTOINETTE » (N^o 17 de mars) ;

5^o La tombola : nous avons, à ce sujet, de multiples exemples de ce que font nos camarades délégués et diffuseurs (nous les citons d'autre part).

6^o Enfin, l'administration d'« ANTOINETTE » tient à votre disposition des numéros périmés et gratuits à condition, bien entendu, que, parallèlement à cette propagande, les mesures d'organisation soient prises pour constituer un poste de vente.

« ANTOINETTE » apporte une aide appréciable aux syndicats, sections syndicales et délégués, et c'est pourquoi ils sont de plus en plus nombreux à organiser sa diffusion.

A ce propos, il faut citer la réunion des directions de syndicats, délégués, diffuseurs et diffuseuses que l'U.D. de la Seine avait organisée en fin d'année.

Le secrétaire du Syndicat des Industries Chimiques est venu dire comment, dans son propre atelier où travaillaient 55 ou-

vières, il avait vendu 10, puis 12, puis 16 « ANTOINETTE » et les adhésions à la C.G.T. que la diffusion d'« ANTOINETTE » lui avait permis de faire.

Une militante d'une usine de métallurgie, la M.I.O.M., a expliqué la fidélité de ses lectrices à « ANTOINETTE » et le progrès lent, patient et régulier de la diffusion qui atteint maintenant 95 exemplaires.

Le Secrétaire du Syndicat de l'Assistance Publique a démontré que la diffusion avait vraiment augmenté au moment où elle avait été discutée et prise en mains par les sections syndicales et délégués qui se lancent maintenant des contrats d'émulation.

Des camarades des P.T.T., banques, sécurité sociale, Jeager, Hispano, etc... avaient également apporté à cette réunion le fruit de leur expérience dans la discussion.

*
*
*

Le courrier et les informations de toutes sortes que nous recevons chaque jour mentionnent également les résultats obtenus par la diffusion d'« ANTOINETTE ».

Des camarades nous indiquent comment la revue est maintenant attendue par les lectrices qui sont, chaque mois, plus nombreuses à la lire, et la réclament avant même sa parution.

D'autres nous indiquent comme ils voient peu à peu se transformer l'état d'esprit des travailleuses autour d'eux depuis qu'elles lisent « ANTOINETTE ».

Des diffuseurs, hommes et femmes, nous signalent qu'un certain nombre de leurs lectrices ne sont pas adhérentes de la C.G.T. ni d'aucune autre organisation.

D'autres encore nous indiquent qu'elles vendent « ANTOINETTE » à des adhérentes F.O.

C'est dire les immenses possibilités que nous avons.

Faites comme eux, n'attendez pas, lisez et faites lire : « ANTOINETTE », revue féminine de la C.G.T.

Les bonnes initiatives

— Aux services centraux de la S.N.C.F., les déléguées diffuseuses et militantes estiment qu'il est possible de diffuser davantage « ANTOINETTE » et se réunissent pour examiner ce problème. Après une large discussion, elles étudient les propositions à faire au bureau du syndicat en vue d'une vente de masse bien préparée.

Le syndicat, à son tour, a discuté de ces propositions et 400 exemplaires ont été commandés et diffusés pour le numéro de mars. Un tract avait été distribué auparavant pour populariser la vente qui a obtenu un gros succès : une tombola avait été organisée, le syndicat avait offert 5.000 francs et avancé les 2.000 francs de ristourne que donnait la vente des 400 numéros.

Nos camarades, avec ces 7.000 francs, ont acheté différentes choses qu'ils ont mises en loterie (dont bien sûr plusieurs abonnements à « ANTOINETTE »).

De nombreuses initiatives, bien que plus modestes, et cependant très positives, sont réalisées chaque mois :

— Madame LIE, de chez ASTRA, à Asnières, qui diffusait 60 exemplaires par mois, a conservé sa ristourne durant plusieurs mois, puis elle a acheté un moulin à café électrique qu'elle a offert à ses lectrices. Le tirage s'est effectué à la cantine de l'entreprise et a obtenu un vif succès.

Notre camarade diffuse maintenant 70 exemplaires.

— Madame FERRE Anna, du Syndicat de la Confection d'Ambazac (Haute-Vienne), a profité de la tombola organisée par le syndicat au cours d'un bal qu'il donnait pour mettre dans les lots plusieurs abonnements d'« ANTOINETTE ».

— Madame PRAT, du Papier-Carton (Finistère), a organisé, avec les ristournes 1956, une petite tombola en offrant 6 serviettes de toilette.

— Monsieur LEDUC (alimentation), de Seine-Maritime, a également organisé une tombola et commandé 80 « ANTOINETTE » au lieu de 60.

— Nos diffuseuses des Tabacs de Pantin ont, avec leur ristourne, offert à leurs lectrices une combinaison de nylon ; depuis, elles ont augmenté de 10 exemplaires par mois.

— Notre camarade VIROULET, des Métaux de Lyon, avait également fait une tombola avec deux coussins brodés ; à la suite de cette initiative, notre camarade diffuse 40 exemplaires au lieu de 32.

Ce ne sont que quelques-unes des multiples initiatives qui sont prises chaque mois et qui sont organisées, parfois de façon différente, suivant l'importance de l'entreprise et les possibilités.

Mais elles ont presque toujours des résultats identiques :

1° Nos camarades responsables se rendent compte qu'« ANTOINETTE » peut les aider et que les choses sont bien moins difficiles là où les travailleuses lisent « ANTOINETTE », qu'il est donc important d'augmenter la diffusion, et toutes les initiatives prises vont dans ce sens.

2° Au cours des discussions avec les lectrices, il s'avère que certaines d'entre elles qui ne peuvent avoir assez de temps pour travailler au syndicat, acceptent, par contre, chaque mois, de diffuser à leur tour quelques exemplaires. L'expérience démontre que, chaque fois qu'un poste important est décentralisé en 2 ou 3, la diffusion augmente. Il est facile de comprendre qu'une camarade qui diffuse 50 exemplaires dans une entreprise a moins de facilités pour parler avec chacune de ses lectrices que cinq camarades diffusant chacune 10 exemplaires.

C'est pourquoi une des tâches de nos camarades délégués doit être de commencer la diffusion d'« ANTOINETTE » et d'essayer par la suite de trouver quelques camarades susceptibles de les aider.

**

DELEGUES HOMMES ET FEMMES, faites connaissance avec « ANTOINETTE » :

1) Souscrivez un abonnement ou demandez-la à la diffuseuse de votre entreprise ou de votre syndicat.

2) Demandez à votre section syndicale de souscrire un abonnement et de porter à la connaissance des travailleuses la revue de la C.G.T.

Proposez à votre section syndicale, à votre syndicat de porter à un prochain ordre du jour la question de la diffusion d'« ANTOINETTE ».

3) Vous-mêmes écrivez-nous en nous indiquant l'entreprise où vous travaillez, le nombre de femmes qui y sont employées et dites-nous combien vous pourriez recevoir d'« ANTOINETTE » pour commencer, ne serait-ce que 2, 3 ou 5 exemplaires.

4) Rappelez-vous que l'administration d'« ANTOINETTE » peut vous envoyer gratuitement quelques bouillons avec tous les renseignements dont vous pouvez avoir besoin.

5) Si vous avez des suggestions à nous faire, ne manquez pas de les porter à notre connaissance.

« ANTOINETTE », revue féminine de la C.G.T., peut et doit être affichée au panneau syndical et figurer aux salles de lecture des comités d'entreprise.

Abonnement : 550 fr. par an.

— 500 fr. pour les organisations.

L'exemplaire : 50 fr., facturé 45 fr. avec 5 fr. de ristourne.

BON DE COMMANDE



Nombre d'exemplaires que vous désirez recevoir

Nom et adresse où l'envoi doit être fait

Nom et adresse de votre entreprise

A quelle Fédération d'industrie appartenez-vous?

Retournez ce bon à « ANTOINETTE » 213, Rue Lafayette, PARIS-X^e C. C. P. Paris 8796-58