

LE DELEGUE

du personnel

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

Les congés payés sont pratiquement terminés. Les travailleurs se sont retrouvés dans l'usine, le chantier, le bureau... Les conversations vont bon train. Sur quoi ? Les jours de pluie passés sous la tente, le coup de main donné au parent paysan, les parties de pétanque, les championnats du monde de cyclisme, le début de la saison de football ? Sans doute.

Mais encore et surtout sur les coups durs portés par Bourgès et son Gaillard aux conditions de vie. Ce n'est pas drôle cette rentrée avec tout qui renchérit d'un jour sur l'autre et à une allure vertigineuse. Il n'y a plus moyen d'y arriver même avec les menus de la radio ! Ils en ont du culot ces ventres dorés de venir faire la leçon à la ménagère et de se présenter comme voulant empêcher la flambée des prix après en avoir provoqué délibérément la hausse.

Et ce cynisme de demander aux capitalistes de bien vouloir renoncer à certains privilèges alors que, de mèche avec eux, le gouvernement les a gavés. Car ils sont littéralement gavés, ces patrons dont l'anniversaire de la libération de 1944 nous a rappelé que pendant l'occupation nazie, ils s'étaient « patriotiquement » mis au pas de l'oisie !

Alors ? alors comme tous les travailleurs sont frappés, comme tous s'indignent, il n'est pas d'autre solution que de se mettre d'accord pour retourner la balle et mettre le patron au pied du mur. Dans chaque en-

treprise et après avoir ajusté le tir, c'est-à-dire, après avoir défini tous ensemble la revendication.

Il n'y a pas de temps à perdre car si on les laissait faire, on n'aurait pas fini d'en voir. Et c'est assez. De l'initiative, beaucoup d'esprit unitaire (et le terrain est favorable), de la décision et leur sale coup se retournera contre eux, patrons et gouvernants complices.

Marcel DUFRICHE.



Le développement des liens fraternels et l'unité des travailleurs du monde seront parmi les thèmes centraux du Congrès Syndical Mondial en octobre prochain à Leipzig. (35 Français y seront présents.)

**U R G E N T +++ +++ PERIODE RENTREE ACCENTUER DIF FUSION
VIE OUV RIERE STOP +++ COMPTONS SUR EFF ORT DELEGUES
PERSONNEL ET TOUS NOS MILITANIS == SALUTATIONS FRATERNELLES**

CONTRE LE PLAN D'AUSTÉRITÉ

Dès la rentrée de vacances, la colère gronde dans les ateliers, les chantiers, les bureaux, les services, etc...

Le gouvernement et les patrons ont profité des vacances pour déclencher l'offensive « austérité ».

De plus ils répandent, par la presse et la radio des idées fausses, des arguments qui n'ont pas.

Il faut, pour réaliser l'unité de tous les travailleurs, pour les mobiliser, détruire, dans leur esprit, ces idées fausses. Voici quelques données qui pourront servir à nos délégués dans les discussions avec les camarades de travail, dans la préparation et le développement de l'action.

Répondons aux faux arguments :

I. — « CE SONT LES SALAIRES QUI ENTRAINENT LA HAUSSE DES PRIX »

TOUT D'ABORD UNE CONSTATATION : de nouvelles hausses de prix de détail viennent d'avoir lieu. Elles ont amputé le pouvoir d'achat des salaires. Et ce n'est qu'après ces hausses que les travailleurs formulent les revendications qui conviennent. Pour revendiquer quoi ? Au moins une compensation de la baisse du pouvoir d'achat. C'est bien la hausse des prix qui a précédé la revendication.

Et puis, il y a le retard considérable des salaires que nous traînons depuis des années et des années. Nous luttons pour rattraper



un niveau de vie équivalent à celui que nous avons avant-guerre !

Chacun de nous peut faire le calcul pour sa propre profession et son poste de travail. Le salaire horaire de l'ajusteur de la Région Parisienne qui était en moyenne de 11,40 fr. en 1938 est actuellement de 258 francs ce qui représente 22 fois. Celui de l'O.S. a été multiplié par 20 et celui du manoeuvre par 19,5 fois. Or le prix du kilo de beefsteack a été multiplié par 28, celui du café

par 42, celui de la laitue par 50 et celui d'un simple costume de confection entre 40 et 60.

Alors ? la hausse du coût de la vie a devancé celle des salaires. et cela depuis des années.

Peut-on prétendre que les salaires ont été la cause alors que ce sont eux qui accusent le retard ?

LA HAUSSE DES PRIX DE DETAIL

Lait : 3 francs le litre.
Vin : 12 francs le litre.
Beurre : 25 à 35 francs le kilo.
Fruits et légumes : 20 à 175 fr. le kilo au cours de l'été.
Gaz : 20 % à PARIS ; 10 % en province.
Loyers : nouvelle hausse semestrielle.

Le gouvernement n'a pas été le dernier à majorer ses prix :

Timbre-poste : 5 francs.
Téléphone : 5 francs.
Permis de chasse : 9,5 %.
Carte grise : 20 %.

Hausses annoncées :

Bœuf = 20 à 40 francs le kilo.
Veau = 100 à 150 francs le kilo.
Sucre, huile, pâtes, chocolat, margarine, riz, farines (dues au rétablissement des taxes par le gouvernement).
Transport, S.N.C.F.
Matériaux de construction.
Cinéma.
Tabacs et cigarettes.

Posons la question : à qui profitent les hausses de prix ? qui les a voulues ?

Ce sont les patrons, les sociétés capitalistes qui ont voulu les hausses. Dans quel but ? Pour accroître leur marge de profit. Ainsi Raty, représentant des patrons de la sidérurgie, a récemment fait des pieds et des mains pour obtenir un « ajustement » du prix de l'acier — dont dépendent beaucoup d'autres prix. — Et ses efforts ont eu des résultats : 4,5 % de hausse. Ce n'est là qu'un exemple parmi bien d'autres. (Suite page 7)

POUR LES REVENDICATIONS

● RÉALISER L'ACTION DANS L'UNITÉ SANS TARDER

REGIMES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

~~~~~ par ~~~~~  
*H. Raynaud*  
Secrétaire de la C. G. T.  
~~~~~

L'amélioration du sort des vieux travailleurs par l'amélioration de leurs régimes de retraite, est devenue présentement une question qui intéresse et souvent même passionne les salariés. *Un véritable courant de masses causé par l'appauvrissement général de la classe ouvrière et plus spécialement par l'insuffisance éclatante de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale pousse dans les entreprises les plus diverses, les travailleurs à réclamer l'institution de régimes complémentaires vieillesse et à accepter à cet effet une participation à leur financement.*

Parmi les résolutions qui furent adoptées à l'unanimité par le XXXI^e Congrès de la C.G.T., celle concernant l'institution de régimes complémentaires vieillesse mérite d'attirer particulièrement l'attention de nos militants et notamment de nos camarades délégués du personnel dans les entreprises.

Il n'est pas exagéré de dire que cette revendication prend place dans la préoccupation ouvrière, parmi les revendications essentielles : augmentation des salaires et traitements, réduction des abattements de zone, etc... Il est aussi tout à fait remarquable de constater à quel point un tel problème intéresse aujourd'hui les jeunes travailleurs. Ces jeunes, dans leur famille, par suite des difficultés de la vie rendant toute prévoyance impossible, frappés par la misère de leur vieux papa et de leur vieille maman, perçoivent la nécessité, dès leur jeune âge, de se préoccuper de leurs vieux jours et de lutter pour améliorer leur retraite.



C'est pourquoi deux parties importantes du programme d'action de la C.G.T. traitent de ce problème d'actualité impérieuse : améliorer le sort des vieux travailleurs de notre pays.

La première partie du programme dans le paragraphe intitulé « Retraites et Pensions » pose les revendications que les travailleurs doivent défendre pour améliorer de l'intérieur les régimes existants et tout particulièrement l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale des travailleurs salariés (y compris les agriculteurs). Les points essentiels sont :

1° *Le droit à pension complète à 60 ans, 55 ans pour les femmes — 5 ans de réduction pour les métiers et professions pénibles insalubres et usant prématurément l'organisme.*

2° *Retraite au moins égale à 50 % du salaire de la meilleure année.*

3° *Pension de reversion au conjoint survivant au moins égale à 75 % de la pension principale.*

Depuis des années, la C.G.T. n'a cessé de lutter contre l'âge tardif (65 ans) ouvrant droit à une retraite normale et contre l'insuffisance actuelle du taux des pensions (40 %). Ces revendications ne sont pas seulement valables en ce qui concerne le régime général, elles le sont également en ce qui concerne les améliorations des régimes vieillesse que les travailleurs cherchent à obtenir par le canal des régimes complémentaires.

Il est clair, en effet, qu'il y a là deux axes d'efforts revendicatifs à pousser conjointement. L'un à l'intérieur du régime général, l'autre à l'extérieur par une bonne orientation de nos

efforts dans la généralisation des régimes complémentaires vieillesse.



Une deuxième partie du programme d'action a traité de ce dernier point dans le paragraphe intitulé « Pour la généralisation et la réglementation des régimes complémentaires vieillesse ». Dans cette partie du programme d'action, ainsi que dans la résolution spéciale votée à ce sujet, se trouvent les principes sur lesquels la C.G.T. demande que soient créés les régimes complémentaires de retraites.

Ces principes sont les suivants :

■ **Retraite complémentaire basée sur la répartition, contre toute capitalisation, totale ou partielle.**

Ceci demande quelques explications :

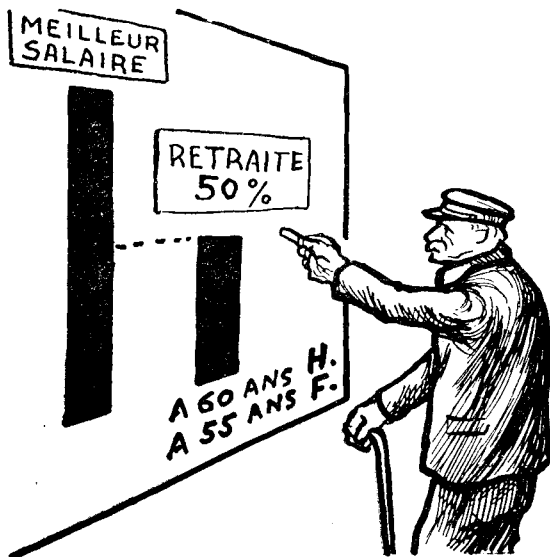
Que faut-il entendre par répartition ? Il s'agit, chaque année, de répartir la totalité des ressources, moins, bien entendu, les frais de gestion à l'ensemble des travailleurs ayants droit. Une telle répartition doit permettre, d'une part, sans appel pour cela de cotisation supplémentaire, de prendre en charge tous les salariés de l'entreprise en tenant compte pour chacun d'entre eux des années passées dans l'entreprise avant la mise en application du régime de retraite complémentaire, enfin d'autre part, d'assurer automatiquement la variation des retrai-

tes proportionnellement à la variation des salaires, par exemple, à salaire doublé, retraite doublée.

■ **Pas de mise à la retraite sur décision du patron.** Dès que l'intéressé a atteint l'âge ouvrant droit à une retraite, le moment de la jouissance de ce droit doit être uniquement laissé au choix de l'intéressé et la mise à la retraite par le patron doit être formellement interdite.

Cette mesure est particulièrement importante. La mise à la retraite par le patron étant, entre ses mains, un moyen de se débarrasser d'un travailleur en alléguant son âge, mais en réalité pour d'autres raisons dont certaines peuvent avoir trait à son activité syndicale ou à une soi-disant infériorité physique invoquée à tort par le patron pour chasser de la production un travailleur qui, malgré son âge doit conserver tout ses droits au travail et en possède une capacité normale.

■ **Pas de période d'attente, liant les travailleurs à l'entreprise,** la C.G.T. repoussant toute notion directe ou indirecte de fidélité à l'entreprise ainsi que toute diminution ou récupération des avantages acquis (primes de licenciements). Elle exige



qu'une certitude soit donnée à l'intéressé, que quel que soit son âge, et le nombre d'années passées à l'entreprise, il conserve la totalité de ses droits à la partie de la retraite qu'il a acquise lorsqu'il quitte cette entreprise.

■ **Cotisation exclusivement à la charge du patron ou tout au moins en plus grande partie à sa charge.** Cette cotisation doit être suffisante pour assurer une retraite complémentaire la plus substantielle possible.

La C.G.T. est en principe, contre toute cotisation ouvrière. La charge de la retraite doit être intégralement supportée par le patron. La C.G.T. est de ce fait contre toute augmentation directe ou indirecte de la cotisation actuelle de 6 % au régime général de Sécurité Sociale dont, au contraire, elle réclame la diminution.

Il s'agit sur ce point comme du reste sur tous les autres, de s'inspirer des régimes de retraites complémentaires déjà existants dans ce qu'ils ont de particulièrement avantageux pour les travailleurs, de profiter des meilleurs résultats obtenus et de savoir les utiliser au mieux dans chaque situation particulière.

tants dans ce qu'ils ont de particulièrement avantageux pour les travailleurs, de profiter des meilleurs résultats obtenus et de savoir les utiliser au mieux dans chaque situation particulière.

Il paraît, à l'examen des régimes complémentaires existants qu'une cotisation de l'ordre de 5 % des salaires sur laquelle le patron devrait au moins payer les 2/3 peut, d'une manière générale permettre d'assurer une retraite complémentaire de 20 % du salaire à partir de 60 ans.

■ **Pour une gestion démocratique par les représentants élus des travailleurs,** la C.G.T. réclame dans le régime général de Sécurité Sociale, l'éviction des patrons des Conseils d'Administration. Elle reste profondément attachée à la gestion confiée aux représentants élus des assurés sociaux, c'est pourquoi, en ce qui concerne les régimes complémentaires, il convient, conformément au décret du 8 juin 1946, tout en luttant pour obtenir une majorité ouvrière, d'exiger que la gestion des caisses complémentaires vieillesse, soit au moins par moitié confiée aux représentants des travailleurs élus démocratiquement au suffrage universel à la proportionnelle. Sur des listes présentées par les organisations syndicales reconnues représentatives (Loi du 11 février 1950).

■ **La C.G.T. est foncièrement adverse de la gestion des fonds par les Compagnies d'assurance.** Celles-ci, en effet, n'ont pas digéré qu'on leur ait arraché la gestion des Accidents du Travail, qui, avant la mise en place du régime actuel, leur rapportait des bénéfices considérables. Elles cherchent aujourd'hui à se rattraper en mettant la main sur les dizaines de milliards de fonds des caisses de retraites complémentaires qui se créent.

A noter que confier la gestion des fonds aux Compagnies d'assurance aboutit à alourdir considérablement les frais de gestion car il est indiscutable que l'on ne peut empêcher celles-ci de chercher à retirer de cette gestion le maximum de profits. Or il est contraire à l'esprit de l'ordonnance d'octobre 1945 sur la Sécurité Sociale de confier tout ou partie de sa gestion à des organismes poursuivant un but lucratif. Il faut repousser la gestion par les compagnies d'assurances.

Notons en passant que le régime U.N.I.R.S. créé par le C.N.P.F. et accepté par F.O. et la C.F.T.C. confie obligatoirement la gestion financière aux compagnies d'assurance et en souligne les conséquences. En effet, il prévoit pour celles-ci une dotation de 8 % des cotisations pour frais de gestion, alors que le régime général de la Sécurité Sociale gère dans son ensemble à moins de 5 % et que les Caisses Régionales le font à 3,6 % seulement.

■ **Les régimes de retraites complémentaires doivent faire l'objet de conventions collectives ou d'accords contractuels conformément à la loi du 11 février 1950.** Cela signifie que toutes les organisations syndicales reconnues représentatives et tout particulièrement celles de la C.G.T., doivent participer à toutes les discussions et être appelées à signer de telles conventions ou de tels accords avec les organisations patronales et évidemment s'efforcer de les obtenir, les plus avantageuses possibles.

Les conventions ou accords sur les régimes complémentaires vieillesse, qu'ils créent, peuvent être réalisés dans le cadre de l'entreprise, dans le cadre interentreprise, sur le plan local, régional ou national, professionnel ou interprofessionnel.

La C.G.T. recommande que leur mise en place résulte à la fois d'accords contractuels et d'une consultation des travailleurs intéressés par referendum organisés par les syndicats. Ces accords une fois conclus et ratifiés par referendum et devant contenir des avantages se rapprochant au maximum des principes énoncés plus haut, peut alors se poser le problème de l'adhésion à l'un des régimes déjà existants.



LE CHOIX DES REGIMES EXISTANTS

Chacun sait qu'il existe d'ores et déjà un certain nombre de régimes ou caisses qui sollicitent l'adhésion de nouveaux régimes en création. Ils se sont créés sur la base d'initiatives diverses, mais ils sont tous d'initiative patronale qui s'y est taillé une large place.

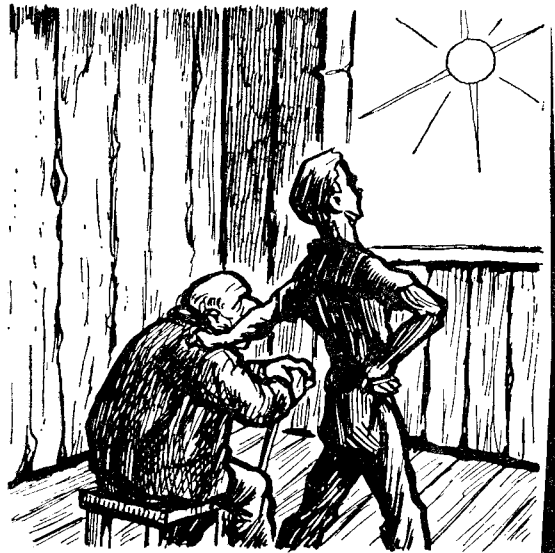
Les avantages qu'ils garantissent sont assez divers et présentent des différences rendant difficile une juste comparaison. D'une manière générale, ils ne remplissent pas du tout, mal, ou insuffisamment les conditions réclamées par la C.G.T. Différence du taux de cotisation, surtout, et proportion de la cotisation ouvrière par rapport à la cotisation patronale; différence du montant de la retraite complémentaire et des conditions d'attribution, existence de clauses restrictives qui varient (noviciat, période d'attente, etc...). Gestion plus apparente que réellement à base démocratique et d'une façon générale, insuffisance notoire de la représentation ouvrière, telles en sont les caractéristiques.

A part l'hostilité nette et solidement argumentée de la C.G.T. qu'il convient d'avoir contre la caisse U.N.I.R.S. créée par le C.N.P.F., il s'agit en fait, si un choix est nécessaire, de bien peser et mettre en balance les avantages des régimes proposés et de choisir le moins mauvais.

Sur ce choix, les opinions paraissent assez partagées. L'A.G.R.R. semble comporter pour l'heure le moins de clauses restrictives. Elle serait préférée par un certain nombre d'intéressés. Le régime RENAULT, qui présente le plus d'avantages, avantages qui dépendent du reste en grande partie de la situation démographique particulière de cette branche, paraît avoir la préférence des travailleurs de l'Automobile. Mais malgré que ce problème ait une importance certaine, nous pensons qu'il n'est pas le problème essentiel. *Le problème essentiel est, et reste d'obtenir par la pression ouvrière, par l'action unie dans le cadre de l'entreprise notamment, un régime de retraite complémentaire le plus avantageux avec la cotisation ouvrière la plus basse possible; les avantages les plus substantiels, les garanties les plus sérieuses, de la permanence des droits, et c'est d'abord sur cette base qu'il convient d'agir, de revendiquer et de faire exercer la pression ouvrière par l'action unie.*

Il est normal que beaucoup de camarades se préoccupent du problème de la participation à la gestion des organisations de la C.G.T. et agissent pour défendre leurs droits mais il convient de ne pas se faire, dans le cadre des régimes existants, trop d'illusions à cet effet et d'en faire le problème n° 1.

■ Il faut exiger la mise en application d'une coordination efficace des régimes de retraites complémentaires afin de garantir les avantages acquis dans toutes les vicissitudes de la vie active des travailleurs. Sur ce point, une action immédiate nous sollicite. La loi du 1er décembre 1956 a rendu obligatoire cette coordination mais le texte voté est imprécis et exige la promulgation d'un décret plus clair et plus explicatif. Ce décret, qui aurait dû sortir deux mois après le vote de la loi n'a pas encore vu le jour. Sur ce point l'accord signé entre le C.N.P.F., F.O. et la C.F.T.C., créant la caisse U.N.I.R.S., constitue un premier pas vers cette coordination, qui pour être réelle doit prévoir l'addition de toutes les années de travail, le maintien des avantages acquis même si l'intéressé change d'entreprise, de profession ou d'industrie.

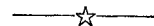


La simple recommandation figurant sur ce point dans la caisse U.N.I.R.S. doit se transformer en obligation et apporter par décret les précisions indispensables qui en garantiront le bénéfice à tous les travailleurs sans exception et dans tous les cas.

L'administration de la Sécurité Sociale a pris l'engagement de soumettre aux organisations syndicales intéressées un texte actuellement en préparation. Rien n'a encore été fait. L'action ouvrière dans les entreprises doit imposer cette consultation.

Enfin, d'obtenir que l'on tienne compte des desiderata des travailleurs et qu'on agisse vite pour mettre en application.

La Commission Administrative de la C.G.T. et la direction confédérale ont mis debout une commission spéciale des régimes de retraites complémentaires chargée de pousser à fond l'étude des divers régimes existants, de faire connaître les plus favorables et les meilleurs résultats obtenus et en même temps de pousser au maximum l'effort de coordination indispensable.



POUR L'AMELIORATION DU REGIME GENERAL

Cette analyse avec explications nécessaires sur les points essentiels de l'importante résolution votée par le 31^e Congrès sur les régimes complémentaires vieillesse, doit alder dans

leurs efforts de mobilisation des travailleurs nos camarades délégués du personnel bien placés pour connaître leurs aspirations, les aider pour les traduire en revendications communes et sur cette base, et réaliser la plus large unité d'action afin de doter les travailleurs de l'entreprise du meilleur régime de retraite complémentaire possible.

La généralisation de telles réalisations peut et doit créer une situation où devant le nombre important d'entreprises et de travailleurs dotés de tels régimes, se pose devant le gouvernement d'une façon impérieuse, la nécessité de prendre toutes mesures d'intégration dans le régime général de Sécurité Sociale, afin d'en étendre le bénéfice à tous les travailleurs sans exception.

C'est ici qu'apparaît le parallélisme des deux efforts.

S'il est vrai que la multiplication des régimes de retraites complémentaires sur les meilleures bases peut faire de l'extérieur avancer l'amélioration du régime général de Sécurité Sociale, notons que sur ce problème des perspectives semblent s'ouvrir et permettre une concrétisation de nos efforts.

Voici quelques semaines, la commission du travail de l'Assemblée Nationale était appelée à se prononcer sur le projet de loi sur les honoraires médicaux.

Afin de garantir immédiatement aux assurés sociaux le remboursement effectif à au moins 80 % de leurs dépenses médicales, que le projet initial n'envisageait que par étape et sous condition, la majorité des commissaires (socialistes et communistes avec abstention du M.R.P.) votait en faveur de l'augmentation de la cotisation patronale de 3 % des salaires.

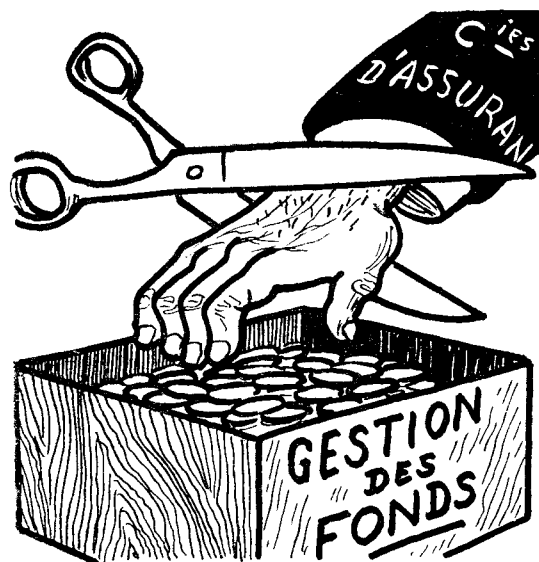
Une telle majoration apporterait annuellement une centaine de milliards de plus de recettes à la Sécurité Sociale.

Elle permettrait non seulement de couvrir le surcroît de dépenses causé par l'application immédiate du projet Gazier, mais encore d'assurer enfin l'équilibre financier de l'assurance maladie.

Celle-ci est présentement en déficit annuel chronique de l'ordre de 100 milliards et précisément un telle majoration augmenterait les ressources annuelles de plus de 100 milliards.

■ Une telle mesure permettrait à l'assurance vieillesse de pouvoir bénéficier de la totalité de la part des cotisations qui devrait normalement lui être attribuée. Savoir 9 % des salaires, alors que jusqu'ici 7 % en moyenne lui ont seulement été laissés, le reste, environ 65 milliards ayant été utilisé à la couverture d'une partie du déficit de la maladie.

L'assurance vieillesse aurait en conséquence la possibilité d'augmenter de l'ordre de 30 % l'ensemble de ses prestations et même d'envisager de porter à 60 ans l'âge de la retraite.



Nous avons tenu à préciser ainsi toute l'importance du vote émis par la majorité de la Commission du travail de l'Assemblée Nationale, pour qu'au moment de la discussion du projet Gazier en séance plénière, cette proposition d'augmentation de la cotisation patronale soit appuyée par la pression ouvrière. Cette question ayant été dans les entreprises portée à la connaissance des travailleurs et ceux-ci ayant clairement et fortement exprimé leur volonté.

La documentation des délégués

- Texte du statut des délégués du personnel: « Bulletin des délégués », janvier-février 1956.
- Affichage sur les panneaux d'entreprise: « Servir », numéro 143.
- Les heures payées pour les fonctions: « Servir », numéro 148.
- Protection légale contre les licenciements: « Le Droit Ouvrier », août 1954.

LES ELECTIONS

- Comment élire les délégués: « Bulletin des délégués », n° 70.
- Représentativité des organisations syndicales: « Revue des C.E. » numéro 90.
- Les règles du scrutin: « Servir », numéro 124 (100 francs).

COMITES D'ENTREPRISE

- Textes officiels essentiels: « Revue des C.E. », numéro spécial, mars-avril 1955 (100 francs).

- Textes officiels complémentaires: « Revue des C.E. », numéro spécial 41-42 (140 francs).
- Remplacement des élus en cours de mandat: « Revue des C.E. », numéro 79.
- Votes aux séances du C.E.: « Revue des C.E. », numéro 91.
- Expert-comptable et C.E.: « Revue des C.E. », numéro 96 (250 francs).
- Financement patronal: « Revue des C.E. », numéro 100.
- Versement 1 % construction: « Revue des C.E. », numéros 67, 68, 69, 71 et 81.
- Gestions œuvres sociales: « Revue des C.E. », numéro 79.
- Mutuelles d'entreprise: « Revue des C.E. », numéro 97.



- « Servir la France »: prix 50 francs, 18, rue des Fêtes, Paris XIX^e. C.C.P. 4780-27 Paris.
- « Revue des Comités d'Entreprise »: prix 90 francs, 213, rue Lafayette, Paris-X^e. C.C.P. 62-84 Paris.
- « Le Droit Ouvrier », prix 200 francs, 213, rue Lafayette, Paris X^e.

(CONTRE L'AUSTERITE, suite de la page 2.)

C'est le Gouvernement qui, pour satisfaire aux demandes du patronat, a organisé la hausse des prix. Il a augmenté beaucoup de ses tarifs. Il a majoré certains impôts. Il a retaxé certaines denrées alimentaires. Résultat : il rentrera plus d'argent pour combler le déficit dû à la politique de guerre et les patrons peuvent accroître leurs bénéfices.

LES DEPENSES DE GUERRE

Budget de guerre = 32 % du budget total.

Dépenses de la guerre d'Algérie = plus de 600 milliards par an (le montant précis du déficit).

Dépenses militaires totales : 1.000 milliards de francs.

Notre arme contre la hausse des prix : augmentation des salaires. Il faut obliger les capitalistes à s'incliner et le Gouvernement à reculer.



Il est possible de satisfaire les revendications en prélevant sur les énormes profits du capitalisme et en pratiquant une politique de paix.

II. — « L'AUSTERITE POUR TOUS EST NECESSAIRE LA FRANCE VIT AU-DESSUS DE SES MOYENS »

Des « experts » du gouvernement ont prétendu qu'il fallait 10 ans d'« austérité » pour rétablir la situation des finances françaises.

Déficit des finances publiques, déficit de la balance commerciale épuisement des devises ont essentiellement pour cause : les guerres coloniales, les capitulations devant les monopoles étrangers, les cadeaux aux trusts.

C'est essentiellement la guerre d'Algérie, comme hier la guerre du Viet-Nam, qui est à l'origine du déficit budgétaire. Un moyen sûr de trouver de l'argent, beaucoup d'argent : en finir avec cette guerre « imbécile et sans issue ». Mais le Gouvernement préfère tomber à bras raccourcis sur les plus pauvres.

L'austérité, nouveau slogan gouvernemental, consiste à faire payer la note essentiellement par la classe ouvrière. Quand on

IL FAUT FAIRE VITE.

- METTRE AU POINT LES CAHIERS DE REVENDICATIONS ;
- FIXER LE MONTANT DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES RECLAMEES ;
- ENGAGER LA LUTTE DANS L'UNITE DE TOUS LES TRAVAILLEURS.

AUSTERITE ? POUR QUI ?

« Les plaques d'un million pleuvaient sur le tapis vert à un rythme qui laissait pantois le directeur du palm Beach de CANNES. »

« A BIARRITZ, 17 clubmen payent 250.000 francs pour plonger dans une piscine en forme de fleur de lys. »

Deux informations qui valent leur pesant d'or.



En 1956, 713.000 ouvriers et 113.000 employés ont gagné (officiellement) moins de 20.000 francs par mois. 822.000 ouvriers et 165.000 employés ont gagné entre 20.000 et 25.000 francs.

nous parle de la nécessité de l'austérité, nous répondons : austérité pour qui ?

Est-ce l'austérité pour les patrons dont les profits n'ont jamais été aussi élevés ?

Est-ce l'austérité pour les richards dont les mises grimpent dans les casinos à plusieurs millions à la fois ?

LA PROSPERITE DES SOCIETES CAPITALISTES

DE 1952 à 1956, les bénéfices avoués de 96 sociétés ont presque doublé.

Bénéfices avoués	
1952	1956
22.716 millions	44.427 millions

Si seulement les salaires avaient connu la même progression (+ 97 % en 5 ans).

Est-ce l'austérité pour les sociétés capitalistes qui, en plus des 500 milliards de subventions officielles bénéficient d'exonérations substantielles d'impôts ?

Est-ce l'austérité pour les gros exportateurs qui toucheront, grâce à Gaillard, 20 % de remise sur toutes les exportations ?

En fait, les patrons et le gouvernement veulent, brutalement, réduire le niveau de vie des masses laborieuses pour tenter de mettre à genoux la classe ouvrière. Ils veulent créer le chômage pour gêner l'action revendicative. Ils veulent instaurer un régime d'exploitation forcée et de répression renforcée.



QUESTIONS

et Réponses

Q. — Le patron peut-il faire élire des délégués du personnel avant qu'il n'y ait de candidatures présentées par une organisation syndicale représentative ?

R. — Non, le patron n'a pas le droit d'imposer des « délégués-maison » et il faut prendre garde à de telles manœuvres.

Certains patrons, profitant de l'absence temporaire d'organisation syndicale dans leur entreprise, pratiquent de la manière suivante, parfois avec la tolérance de l'inspecteur du travail : ils organisent un prétendu premier tour d'élections, ils constatent l'absence de candidats sur la liste syndicale en créant pour la circonstance un « procès-verbal de carence » non prévu par la loi, et ils organisent un deuxième tour d'élections avec candidatures libres.

Cela est doublement illégal ; en effet :

1° Il ne peut pas y avoir de premier tour, donc il ne peut pas y avoir de délégués du personnel légalement élus, tant qu'une organisation syndicale représentative n'a pas présenté de liste de candidats.

2° Il n'existe pas légalement de deuxième tour pour « carence ». La loi ne prévoit qu'un seul cas où un deuxième tour est nécessaire : c'est celui, où le nombre des votants au premier tour a été inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

Les patrons qui utilisent ce procédé illégal évincent les candidatures syndicales qui pourraient surgir avant l'expiration du mandat des élus de ces élections irrégulières. Certains patrons se sont même empressés de procéder ainsi en apprenant la constitution d'une section syndicale C.G.T. dans leur entreprise et la préparation d'une liste de candidats C.G.T.

Si nos militants n'ont pas pu empêcher que les élections irrégulières aient lieu, ils peuvent attaquer ces élections devant le juge de paix dans un **délaï de quinze jours après le vote**.

Après l'annulation des élections, un véritable premier tour pourra être organisé lorsqu'une organisation syndicale présentera une liste.

Q. — Nous avons élu nos délégués du personnel, mais la liste C.G.T., seule liste présentée, était incomplète. Le patron peut-il nous imposer un deuxième tour complémentaire avec candidatures libres, pour pourvoir aux sièges restés vacants ?

R. — Non, il ne peut pas procéder à un deuxième tour sans votre accord, car ce deuxième tour est illégal.

En effet, la loi n'a pas prévu de deuxième tour complémentaire. Un deuxième tour ne peut avoir lieu que si le quorum n'a pas été atteint au premier tour, comme indiqué plus haut dans la première réponse.

Or, ce n'est pas votre cas, puisque le premier tour était régulier et que vos candidats sont élus.

Si le patron veut pourvoir aux sièges vacants, il ne peut pas faire appel aux candidats libres, mais il doit attendre de nouvelles candidatures syndicales pour un **nouveau premier tour** en vue de compléter le nombre de délégués.

Q. — Nous avons élu nos délégués du personnel il y a quelques mois. Lors des élections, leur nombre était au complet, mais depuis, il y a eu des départs de titulaires et de suppléants. Il ne reste pas assez de

délégués suppléants pour remplacer les titulaires manquants. Doit-il y avoir de nouvelles élections ?

R. — S'il ne reste plus du tout de délégués dans un collège électoral, un nouveau premier tour réservé aux candidatures syndicales peut avoir lieu sans attendre qu'il se soit écoulé un an après les premières élections. S'il n'y a pas de candidatures syndicales, le patron n'a pas le droit d'imposer des élections avec candidatures libres, car cela n'est permis qu'en cas de deuxième tour à la suite d'un premier tour où le quorum n'a pas été atteint, comme indiqué dans les réponses précédentes.

S'il reste quelques délégués, des élections complémentaires pour les sièges vacants peuvent avoir lieu en cas d'accord entre le patron et les organisations syndicales représentatives. Mais le patron ne peut pas imposer des élections complémentaires, en cours de mandat, car les délégués avaient été élus au complet et la loi ne prévoit pas de scrutin complémentaire en cours d'année.

Q. — Pouvons-nous nous faire accompagner chez le patron par un camarade n'appartenant pas au personnel de l'entreprise ?

R. — Oui.

En effet, l'article 14 du Statut des délégués du personnel stipule que les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister, lors de réceptions par le patron d'un représentant du syndicat de leur profession.

Dans une lettre du 13 mai 1957, adressée à la « Vie Ouvrière », le secrétaire d'Etat au Travail a confirmé que la loi n'impose aucune condition particulière limitant la désignation de ce représentant. Il précise que ce dernier peut ne pas appartenir au personnel de l'entreprise, qu'il peut être un représentant qualifié ou un secrétaire, soit du syndicat de la profession, soit de l'Union locale, soit de l'Union Départementale des syndicats, habilité par ses fonctions mêmes à représenter les intérêts des syndicats adhérents.

Nos camarades peuvent se procurer copie de cette lettre ministérielle en écrivant au Service Juridique de la « Vie Ouvrière », 18, rue des Fêtes, Paris 19^e (joindre une enveloppe timbrée).

Q. — La loi récente sur la conciliation et la médiation a-t-elle changé quelque chose au droit de grève ?

R. — NON.

Cette loi ne régleme pas et ne modifie pas le droit de grève inscrit dans la Constitution.

Elle n'oblige pas les travailleurs à recourir à un arbitrage obligatoire avant de faire la grève, ni à donner un quelconque préavis de grève au patron, ni à engager une procédure quelconque de conciliation ou de médiation avant la grève.

La conciliation n'est pas obligatoire au préalable mais immédiatement après la naissance du conflit, car le législateur a refusé d'ajouter les mots « avant toute grève ou lock-out ».

Si le ministre ou son représentant désigne un médiateur parce qu'aucune conciliation n'a été possible, ce médiateur n'est ni un juge, ni un arbitre. Il ne peut rien décider. Son rôle consiste seulement à favoriser le règlement amiable du conflit collectif en soumettant aux parties des propositions sous forme de recommandation motivée.

Pour plus de détails sur cette question, voir « La Vie Ouvrière » n° 675.

