

LE DELEGUE

du personnel

7^e ANNEE. — MENSUEL.

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

Dans de nombreuses entreprises le mécontentement, la colère même, se sont déjà traduits par des actions, des succès. L'action est engagée par la classe ouvrière pour l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et retraites.

La cause en est certes avant tout la grave hausse de prix intervenue ces derniers mois. Mais il y a des causes plus profondes encore.

C'est le retard considérable des salaires accumulé depuis des années et des années.

C'est l'exaspération devant le blocage des salaires et l'éternel refus patronal et gouvernemental de satisfaire les revendications, même celles qui sont le plus généralement reconnues comme légitimes.

Mais il y a plus encore : les précédents gouvernements tentaient de justifier leur position en promettant « le bonheur dans dix ans, la prospérité, etc..., etc... » ; les patrons ajoutaient : accélérez les cadences, améliorez la productivité et vous améliorerez votre niveau de vie.

Maintenant, tout cela est bien usé. Le gouvernement et le patronat ont adopté un ton tragique. Ils exigent ouvertement de la classe ouvrière qu'elle réduise encore son niveau de vie. Ils veulent imposer des restrictions, l'austérité.

« Le gouvernement aurait voulu donner un nouvel élan à l'action unie qu'il n'aurait pas agi autrement » : cette réflexion, on l'a entendue un peu partout.

Effectivement, les contacts à la base s'établissent, les cahiers de revendications sont mis au point, ou se préparent avec les travailleurs; les méthodes de lutte les plus efficaces sont recherchées et, posément, en ayant pris le maximum de mesures pour aboutir à la victoire, les travailleurs engagent l'action.

La magnifique journée du 3 octobre qui a vu la participation de 2 millions de métallurgistes et d'ouvriers du bâtiment pèse et pèsera d'un grand poids pour imposer la satisfaction des revendications et une autre politique.

Il ne s'agit plus seulement des actions dans les grandes entreprises vers lesquelles tous les yeux sont tournés : les métallos de la Loire, de Nantes, St-Nazaire, Renault ou les cheminots, les travailleurs du gaz et de l'électricité par exemple ; il s'agit aussi des milliers et des dizaines de milliers d'entreprises de toutes les corporations.

Il est incontestable que le climat de lutte se développe dans les entreprises, qu'on sent venir une véritable lame de fond.

Les syndicats C.G.T. développeront toutes les initiatives et sauront être les animateurs de ces luttes revendicatives, avec confiance et hardiesse.



— ON LA CONNAIT VOTRE MUSIQUE, MONSIEUR BOURGÈS, NOUS VOULONS CHANGER D'AIR !

L'UNITÉ SE FORCE PARMIS LES TRAVAILLEURS

Le développement des luttes pour les salaires et la nécessité de multiplier, d'élargir celles-ci pour faire face à la nouvelle situation créée par la politique « d'austérité », par la volonté patronale et gouvernementale de maintenir les salaires bloqués place au centre de l'attention de nos militants et des travailleurs en général la question de l'unité d'action.

Les exemples d'unité d'action sont d'ailleurs de plus en plus nombreux qui confirment la justesse des directives du 31^e Congrès, la « VIE OUVRIÈRE » les publie chaque semaine.

Nous voulons apporter aujourd'hui une contribution à la solution des problèmes de l'unité d'action, en citant le cas d'une entreprise parisienne très importante.

Il s'agit de la Compagnie Générale de Constructions Téléphoniques, qui groupe 3.500 ouvriers et ouvrières, dont 60 % environ pour ces dernières.

Deux organisations syndicales y existent, la C.G.T. — la plus influente — et la C.F.T.C. De nombreuses luttes partielles ou plus générales ont eu lieu dans le passé à travers les nombreux ateliers. Souvent les représentants des deux organisations ont agi en commun, leurs délégués, dans les ateliers, échangent également leurs points de vue ou propositions sur l'action à mener, sur les revendications à proposer. Des difficultés surgissent en certains cas qui sont généralement dues à la pression des dirigeants nationaux ou autres de la C.F.T.C. qui excellent à poser de faux problèmes ou à les obscurcir dans l'esprit de leurs adhérents.

C'est ainsi que les délégués C.F.T.C. travaillant à la C.G.C.T. ont, à plusieurs reprises, et malgré les explications de nos camarades, continué à suggérer qu'il était préférable de s'orienter vers un mouvement général et d'attendre; ceci nous ramenant à une échéance possible vers le 15 octobre pour organiser l'action en vue de l'augmentation des salaires. C'est évidemment reculer la solution d'un problème lancinant pour les foyers des travailleurs.

Nos camarades qui ne perdent pas de vue la nécessité de s'adresser à chaque occasion à la Section syndicale C.F.T.C., et de maintenir de bons contacts avec elle, ont néanmoins vu la stérilité et le danger de se contenter d'attendre sans répondre aux besoins immédiats des ouvriers et ouvrières.

Ils ont donc entrepris de donner des explications à l'ensemble de l'usine sur le caractère de la politique « d'austérité » qu'approuve avec tant de chaleur la Direction, et ont organisé pratiquement des référendums dans les ateliers où ils en

avaient la possibilité. Ils ont continué les discussions avec les délégués de la C.F.T.C. et ont centré leur activité sur la préparation de l'action.

Un bon journal, paraissant fréquemment, est, à ce sujet, une excellente arme entre leurs mains; il est toujours bien accueilli et est profondément enraciné dans la tradition de l'entreprise.

Les résultats, bien que non généralisés, sont déjà fort encourageants : à l'atelier d'outillage, les P.I. (des jeunes) et les O.S. ont obtenu — après un débrayage d'un quart d'heure, une première augmentation de 4 à 6 francs de l'heure — qui ne leur donne pas satisfaction, mais montre la nécessité où s'est trouvée la Direction de lâcher du lest.

Dans cinq autres ateliers, des tracts particuliers ont été tirés et l'augmentation des salaires est au centre de l'attention de tous; même ceux influencés par la C.F.T.C. prennent position pour les revendications et propositions de la C.G.T., exerçant ainsi une pression considérable sur les responsables C.F.T.C. de l'usine.

Lors même d'une réunion des ouvriers s'étonnant de ne pas voir la C.F.T.C. y participer, nos camarades dirent leurs efforts pour réaliser l'union et leur regret de ne pas voir à leur côté les responsables C.F.T.C. Des ouvriers prirent alors l'initiative de signer une pétition — ce qui fut fait à l'unanimité — et allèrent en délégation la porter aux responsables de la C.F.T.C.; le résultat c'est que la position de ceux-ci devient de plus en plus difficile.

Le mécontentement des travailleurs à leur égard gagne de proche en proche, et il leur faudra bien finir par en tenir compte. En tout cas, on assiste à un développement de l'activité revendicative qui fait que le rapport des forces entre la Direction et les travailleurs a déjà changé; c'est là l'essentiel et nos camarades s'efforcent de poursuivre dans la voie de l'union.

Ainsi, en dépit d'efforts opposés, les conditions se créent pour obtenir l'augmentation des salaires. C'est la voie juste, qui permet le rassemblement de tous. Elle donne à notre C.G.T. sa vraie figure d'organisation luttant infatigablement pour l'union et le bien des travailleurs.

C'est aussi la voie qui permet son renforcement.

BLANC,

Secrétaire de l'U.L. de Paris XV^e.

SYNDICATS de MASSE GAGES de VICTOIRES

En juin dernier se tenait le 31^e Congrès de la C.G.T. Des résolutions y furent prises. Dans celle ayant trait à l'organisation, l'importance du recrutement était soulignée: « Il doit être une préoccupation permanente et plus particulièrement dans les périodes d'activité revendicative et naturellement lors des actions. » (1)

Personne ne contestera que nous soyons actuellement dans une période revendicative.

La simple énumération suivante, prise au hasard sur une seule journée, le démontre d'une façon éclatante:

57.000 métallos chez RENAULT mènent l'action pour leurs revendications;

35.000 métallurgistes de la LOIRE, en grève pour les mêmes raisons;

Dans le Bâtiment à Saint-Nazaire, Brest, Lorient, à l'appel des trois syndicats débrayage sur les chantiers.

CHEMINOTS, les trois Fédérations se réunissent pour déterminer les modalités et la date de la grève de 48 heures;

Les boulangers de la Région Parisienne, C.G.T. et F.O. tiennent un meeting commun en vue de voir les décisions à prendre si un accord n'intervenait pas;

FONCTIONNAIRES, l'U.G.F.F. propose un mouvement d'avertissement.

Aussi sommes-nous dans une période favorable pour élargir, agrandir la force organisée de nos syndicats, par un recrutement de masse.

Aller dans cette voie c'est rendre nos organisations plus puissantes, plus agissantes, plus actives. C'est en un mot les

SUITE PAGE 3



(1) Nous rappelons aux délégués et militants qu'ils peuvent se procurer les résolutions, le programme d'action et les documents du XXXI^e Congrès de la C.G.T., soit à la C.G.T., 213, rue Lafayette, Paris (X^e), soit à l'U.D. ou à leur syndicat. (Prix : 40 francs.)

UN COUP DE COLLIÈRE À DONNER

« Le règlement du conflit algérien est un élément essentiel de l'ensemble des problèmes posés à la Nation. » C'est ainsi que les métallos de Saint-Étienne en grève s'expriment dans une résolution commune C.G.T., C.F.T.C. et F.O. adressée au gouvernement.

La politique de faillite et d'austérité, c'est avant tout la guerre d'Algérie qui en est la cause.

La réduction des crédits sociaux, et en particulier l'insuffisance des crédits scolaires, c'est encore la guerre d'Algérie qui l'engendre.

Les menaces renouvelées contre les libertés ouvrières et démocratiques, c'est encore la guerre d'Algérie qui les suscite.

Pour financer une guerre qui coûte 700 milliards par an, il faut bien prendre l'argent quelque part.



Le gouvernement se défend comme il peut. Mais ses « arguments » sont de plus en plus faibles.

Une campagne de propagande gouvernementale vient d'être lancée pour justifier la guerre d'Algérie aux yeux des travailleurs français : un petit film passe dans les cinémas et à la Télévision qui prétend que « l'Algérie fait travailler l'industrie française et que, par conséquent, reconnaître l'indépendance de l'Algérie, ce serait créer le chômage ».

Le chiffre avancé par le gouvernement est un grossier mensonge. L'Algérie n'absorbe pas 1/8 de la production française mais c'est moins de 2 % de la production qui est expédiée en Algérie. Cette situation est d'ailleurs tout à fait évidente : un pays exploité, pillé par les grosses sociétés et les capitalistes français, un pays où le niveau de vie est resté affreusement bas, un tel pays ne peut acheter faute de moyens.

Il est pauvre et son état de sujétion, l'exploitation colonialiste le maintiennent dans la pauvreté depuis 127 ans.

Bien sûr, pour ces messieurs des conseils d'administration, la guerre d'Algérie est une chose éminemment nécessaire. Pour un René DAMIENS, Directeur général de DENAIN-ANZIN et des TUBES DE VALENCIENNES et de DENAIN, d'USINOR et membre du Conseil d'Administration de l'Agence pour la Défense des Intérêts Coloniaux (ARDIC) la guerre d'Algérie est une bonne chose. Pour un G. LENORMAND, Président-Directeur général des Forges et Acieries du Nord et de Lorraine qui contrôle les mines de BOU ARFA, administrateur des Phosphates de CONSTANTINE et de la SOCIÉTÉ GÉNÉRALE DES ENTREPRISES CHAGNIAUD, l'une des plus importantes entreprises de Travaux Publics en Algérie, « la pacification » est une très bonne réalisation.

Mais pour le peuple français, non ! Plus de 2 milliards par jour sont engloutis, gaspillés en pure perte.

Des centaines de milliers de jeunes sont sous les drapeaux et risquent leur vie alors qu'ils pourraient utilement se consacrer à une activité productive pour le pays.

Les relations de la France avec les pays sous-développés, y compris avec la Tunisie et le Maroc qui ont récemment arraché leur indépendance, sont de plus en plus compromises et les possibilités futures de relations fructueuses entre la France et l'Algérie s'émiettent de jour en jour.

Que veulent les travailleurs français ?

Ils veulent que cesse la tuerie.

Ils veulent l'amitié entre les peuples.

Ils veulent le respect de l'indépendance de tous les peuples, y compris la reconnaissance du droit du peuple algérien de gérer ses propres affaires.

Ces revendications sont réalisables. C'est à la fois pour nos salaires et notre niveau de vie et pour la paix que nous arriverons à les imposer.

Que dans les entreprises, les chantiers, les bureaux, les magasins, l'action s'organise pour en finir avec cette guerre « imbécile et sans issue ».

Syndicats de masse, gages de victoire

SUITE DE LA PAGE 2

rendre plus aptes à prendre en mains la conduite des luttes, la réalisation de l'unité, l'obtention de victoires.

Si à ces arguments s'ajoute le fait que nous arrivons à une période également favorable où le placement des cartes 1958 va se poser, il deviendra clair pour les militants, pour vous délégués du personnel, que le recrutement et la mise à jour du matériel 1957 doivent être mis à l'ordre du jour de toutes les réunions syndicales, aux divers échelons.



Il existe des exemples comme celui d'une entreprise de la Région Parisienne OREGA à Vincennes, où en plein mouvement revendicatif, 153 adhésions ont été enregistrées.

Nous ne pouvons que nous en féliciter. Cependant il est incontestable que cela reste encore à l'échelle d'exemples. Le travail de tous les militants, le votre, doit amener à enregistrer un bilan d'adhésions bien plus imposant.

Ce qu'il faut, c'est être convaincu, convaincre les autres que pour lutter contre la politique d'austérité gouvernementale, pour la négociation en Algérie, pour la réunification syndicale, il faut recruter toujours plus. Chaque adhérent nouveau renforce d'autant les possibilités de défense de la classe ouvrière.

Et dans cette tâche vos contacts permanents avec les travailleurs vous donnent un rôle de premier plan.

T. SOPHIE.

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Notre patron vient de déclarer à notre section syndicale qu'il allait affilier d'office tout le personnel à la Caisse complémentaire de retraite U.N.I.R.S. créée par le Conseil National du Patronat Français. En a-t-il le droit ?

R. — L'adhésion à une caisse de retraite est un acte volontaire nécessitant le consentement personnel de chaque salarié appelé à verser une cotisation ouvrière, sauf s'il existe une convention collective régulière stipulant l'adhésion automatique à telle ou telle caisse.

C'est pourquoi, à défaut de convention collective, l'employeur ne peut retenir de cotisation ouvrière qu'avec l'assentiment personnel du salarié.

En effet, l'article 43 du décret n° 1378 du 8 juin 1946 décide que les institutions de prévoyance accordant des avantages complémentaires de retraites de vieillesse groupent tout ou partie du personnel d'une ou plusieurs entreprises *soit en vertu d'une convention collective, soit en vertu de contrats individuels*.

Ce principe est valable pour toutes les Caisses de retraites, y compris l'U.N.I.R.S. puisqu'aussi bien le règlement de l'U.N.I.R.S. déclare dans son titre I que ce régime est institué dans le cadre de l'article 18 de l'ordonnance du 4 octobre 1945 et que le texte de 1946 cité plus haut a été pris pour l'application de cet article 18 de 1945 (1).

Par conséquent, le patron ne peut pas imposer une adhésion à une Caisse contre le gré des salariés intéressés, même si ceux-ci sont minoritaires dans un referendum.

Toutefois, il est recommandé, dans cette question, de ne pas prendre de position individuelle, mais une *position collective*, discutée avec l'ensemble des travailleurs, des syndiqués et en accord avec la Fédération C.G.T. Les intérêts en jeu concernent en effet l'ensemble du personnel.

Le XXXI^e Congrès de la C.G.T. dans sa résolution sur les Caisses complémentaires de retraites a critiqué certaines clauses restrictives et néfastes du règlement de l'U.N.I.R.S.

Il a appelé les travailleurs à lutter unis pour faire disparaître ces clauses.

Il a appelé toutes les organisations syndicales à mener l'action pour obtenir, par voie de conventions collectives, des régimes de retraites favorables aux travailleurs.

En attendant la conclusion de ces conventions collectives, le XXXI^e Congrès de la C.G.T. a préconisé :

— soit la mise en place de régimes d'entreprise par *accords contractuels*, avec la présence de la C.G.T. et la consultation des travailleurs intéressés, par voie de referendum.

— soit l'adhésion à celles des institutions existantes, plus favorables que l'U.N.I.R.S.

Il existe plusieurs Caisses de retraites plus avantageuses aux travailleurs que l'U.N.I.R.S.

(1) Aujourd'hui article 4 du Code de la Sécurité Sociale.

Votre section syndicale pourra demander à votre Fédération quelle est celle qui correspond le mieux à votre entreprise et dont les avantages sont les plus substantiels avec la cotisation ouvrière la plus basse possible.

Vous pourrez ainsi populariser parmi le personnel les avantages de la Caisse choisie, par opposition à l'U.N.I.R.S. et organiser des pétitions et des délégations pour amener le patron à adhérer à la Caisse préférée par le personnel ou à créer pour l'entreprise une Caisse plus avantageuse que l'U.N.I.R.S.

Q. — A la suite d'une discussion qui ne lui a pas plu, le patron veut muter un délégué titulaire, d'un service normal à une équipe de nuit. En a-t-il le droit ? Cela prive d'ailleurs les ouvriers du service normal de leur délégué.

R. — Il est conseillé au délégué en question de protester énergiquement et de refuser la mutation avec l'aide de la Section syndicale et en alertant tous les travailleurs sur cette atteinte à peine déguisée aux libertés syndicales.

C'est en définitive l'action même des travailleurs qui pourra imposer le libre exercice des fonctions de délégués.

D'ailleurs, la mutation d'un délégué peut constituer un délit correctionnel puni par l'article 18 du statut, si elle entrave l'exercice des fonctions. C'est ainsi qu'un patron a été condamné en correctionnelle pour avoir notamment muté de poste certains candidats délégués (Corr. St-Brieuc, 21-6-1956, Dr. Ouv. 1956-372 confirmé par Appel Rennes, 9-1-1957, Dr. Ouv. 1957-183).

D'autre part, lorsque la mutation s'accompagne d'un déclassement le patron est tenu de respecter certaines formalités.

En effet, la jurisprudence considère que lorsqu'un salarié rétrogradé refuse le nouvel emploi inférieur qui lui est proposé, c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, ce qui équivaut à un licenciement.

Dans ce cas, le salarié peut obtenir la condamnation du patron à des dommages-intérêts pour renvoi abusif (Cassation 21-10-1949 ; 27-3-1952 ; 12-2-1953). Il en est ainsi même s'il n'y a aucune diminution de salaires, dès lors que le salarié n'est pas fautif (Cassation 4-3-1948).

En outre, quand le salarié rétrogradé est un délégué du personnel et refuse le nouvel emploi, le patron est tenu de demander l'accord du comité d'entreprise et, à défaut, de l'inspecteur du travail, comme pour un licenciement. Faute de quoi, le licenciement est nul et les salaires restent dus (Cour de Cassation, 22 février 1957, Dr. Ouv. 1957-110).

Enfin, si l'embauchage a été fait à des conditions bien déterminées (par exemple embauchage pour le service normal exclusivement) on peut considérer que la mutation au service de nuit équivaut à un licenciement lorsque le salarié refuse le nouveau poste, même s'il n'y a pas de déclassement. Et si ce salarié est un délégué, les formalités préalables à un licenciement doivent être respectées.

