

C.G.T.

F.S.M.

LE DELEGUE

du personnel

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

Le Comité Confédéral National de la C.G.T. des 7 et 8 janvier 1958 a renouvelé aux directions de F.O., de la C.F.T.C., de la F.E.N. Autonome l'appel à l'unité déjà lancé notamment par le 31^e Congrès.

Dans de nombreuses entreprises, dans des corporations entières, les travailleurs, au cours des derniers mois, ont agi dans l'unité et ont même remporté des succès.

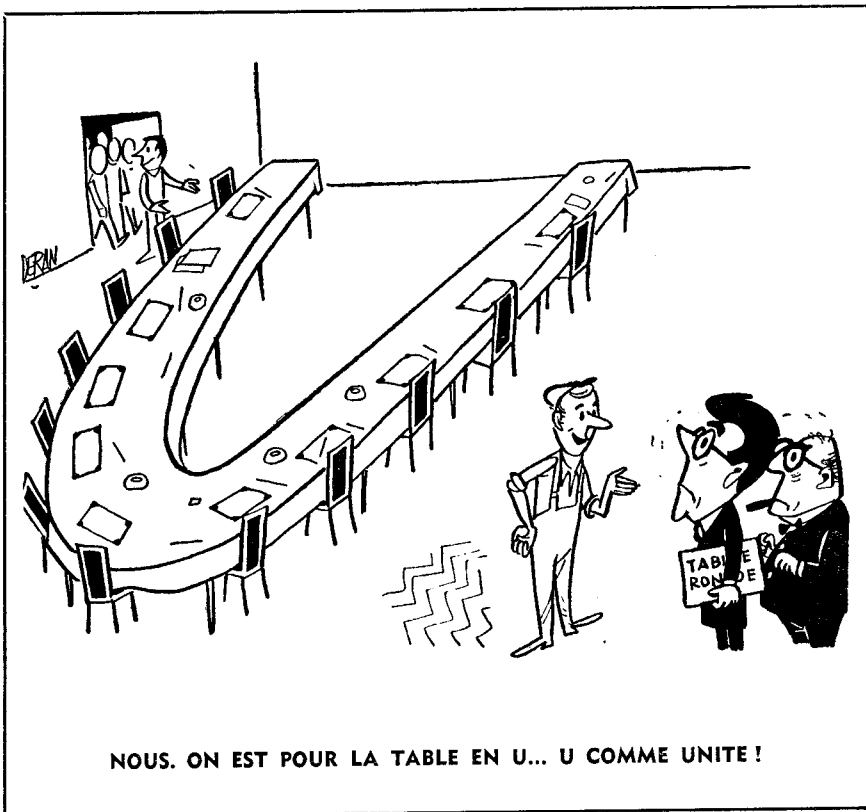
Mais la hausse brutale et persistante des prix, surtout des prix alimentaires qui occupent une place de plus en plus importante dans les budgets ouvriers, remet tout en cause. Les revendications restent posées : les plus impérieuses et les plus légitimes. La défense du pouvoir d'achat, l'augmentation des salaires, traitements et retraites, le S.M.I.G. à 160 fr. de l'heure, la suppression des zones et l'augmentation de 20 % des prestations familiales demeurent la préoccupation et la volonté de millions de travailleurs.

Dans la tête de chacun d'eux grandit l'idée que l'unité est indispensable pour faire aboutir ces revendications comme pour mettre un terme à l'arrogance du patronat et à la politique gouvernementale toute orientée vers la guerre et contre les intérêts de la classe ouvrière.

TOUT POUR L'UNITE doit être plus que jamais le souci de chaque militant, de chaque délégué de la C.G.T.

Les discussions quotidiennes qu'ont les délégués du personnel avec leurs camarades de travail aideront non seulement à la mise au point et à l'élaboration des cahiers de revendications, mais elles peuvent encore contribuer largement à engager, dans chaque atelier, dans chaque bureau, en s'inspirant de l'appel du C.C.N., l'échange de vues fraternel avec le délégué F.O. ou C.F.T.C. sur les possibilités de concrétiser cette grande volonté d'unité.

Dans les nombreuses entreprises où le personnel est exclusivement féminin, dans les services et ateliers entiers où travaillent les femmes, les multiples réunions, les cahiers de revendications



qui préparent la CONFERENCE NATIONALE DE LA C.G.T. POUR LA DEFENSE DES REVENDICATIONS ET L'ORGANISATION DES TRAVAILLEUSES des 15 et 16 février, seront le moyen de réaliser cet objectif.

Les revendications communes qui rapprochent et unissent les femmes, leur commune sensibilité contre les horreurs de la guerre d'Algérie, contre la menace atomique, sont autant d'éléments qui contribueront au développement de l'action et de l'Unité de tous les travailleurs comme au recrutement massif de nouveaux adhérents à la C.G.T.

Madeleine COLIN,
Secrétaire de la C.G.T.

L'UNITÉ au centre des travaux d

LES travaux du Comité Confédéral National de la C.G.T. qui viennent de se tenir à PARIS, les 7 et 8 janvier ont déjà une grande résonance parmi tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués à la C.G.T., à d'autres centrales ou encore inorganisés.

Liés à la vie de tous les jours et aussi aux aspirations des travailleurs, les membres du C.C.N. ont tout naturellement fait porter leurs travaux sur la situation actuelle et surtout sur les tâches d'avenir qui se posent devant toute la classe ouvrière.

Le rapport d'ouverture du Bureau Confédéral présenté par le camarade L. MAUVAIS posait le problème primordial : celui de l'UNITÉ. Et tout naturellement les interventions se reprénaient en partant des exemples locaux ou sur le plan des industries.

Quelle est la situation présente ?

C'est le premier point traité par le camarade L. MAUVAIS. Après avoir souligné que, comme avait fini l'année 1957, celle de 1958 s'ouvrait sous le signe d'une nouvelle cascade de hausses de prix, il montra la détérioration du pouvoir d'achat malgré les triturations des indices officiels.

« Ces étrennes dit-il sont tout le fruit de la politique réactionnaire de misère et de guerre qu'entendent poursuivre, voir aggraver, gouvernement et patronat ».

« Les déséquilibres, les déficits du budget et du Commerce extérieur, la dépréciation de la monnaie, l'inflation, résultant essentiellement de la course aux armements des guerres qui n'ont pas cessé, en fait depuis 20 ans, de la guerre d'Algérie qui se poursuit et s'aggrave, du soutien, des cadeaux accordés aux capitalistes. »

Quelles sont les perspectives ?

Les signes de ralentissement se manifestent de plus en plus dans certaines industries. La revue du Patronat Français elle-même dans un éditorial de VILLIERS déclare : « Les menaces de crise économique et de chômage nées du double déficit des finances intérieures et extérieures de la France sont maintenant évidentes pour tous... »

La fermeture de l'usine d'aviation VOISIN à ISSY-LES-MOULINEAUX, les licenciements importants dans l'aéronautique, les diminutions d'horaires avec diminution de salaire confirment ces perspectives bien sombres. Et les conséquences de la politique gouvernementale peuvent encore être aggravées avec la venue de travailleurs immigrés et à plus long terme avec l'application du Marché Commun.

Mais si la situation et les perspectives économiques sont plus sombres, il convient de voir l'autre aspect, celui du mouvement des masses :

Or, de ce point de vue, on peut dire que l'année 1957 nous ouvre des perspectives confiantes pour l'année qui vient de commencer.

Après avoir noté que des travailleurs, dans leur ensemble, ont lutté avec une grande com-

bativité et non sans succès, le rapport indique que le problème reste posé : défendre le pouvoir d'achat ; obtenir l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et retraites ; le S.M.I.G. à 160 francs et la parité pour les ouvriers agricoles ; la suppression des zones de salaire, l'augmentation de 20 % des allocations familiales.

En prenant des exemples dans les luttes récentes, tant dans la fonction publique que dans les industries, L. MAUVAIS montra que les succès furent fonction de l'unité réalisée.

L'action unie est en effet la condition indispensable du succès dans la défense du pouvoir d'achat, l'obtention des revendications, la défense des libertés, dans la lutte pour la paix, en bref, pour faire échec à la politique de réaction, de misère et de guerre.

Chacun prend toujours plus conscience que patrons et gouvernement peuvent marquer des points tant que subsiste la division de la classe ouvrière et que l'unité étant réalisée pour l'action, dans l'action, peut, comme le rappelait B. FRACHON, dans le discours de clôture, rendre la classe ouvrière invincible et capable d'infliger des défaites cuisantes à ses ennemis de classe.

Peut-on raisonnablement envisager un développement de l'action unie ? Y a-t-il des conditions objectives favorables à un tel développement ?

Tout le C.C.N. fut d'accord pour répondre par l'affirmative.

Si l'on considère les progrès de l'unité, les changements intervenus depuis le précédent C.C.N. de novembre 1956, nous pouvons être légitimement confiants. Et si au C.C.N. de novembre 1956, nous avions raison d'exprimer une confiance absolue dans la classe ouvrière, dans

DANS LA REGION PARISIENNE.

Au cours du dernier trimestre 1957
944.000 travailleurs
arrachent des augmentations de salaires.

sa volonté de lutte et d'union, nous pouvons dire aujourd'hui que nous avons de multiples et nouvelles raisons d'être encore plus assurés dans cette confiance.

« Bien sûr, comme l'indiquait le rapport d'ouverture, cela ne veut pas dire pour autant que les progrès, les développements de l'action unie viendront tout seuls, automatiquement. Nous savons assez que rien ne vient sans mal, que le patronat, la réaction, leurs gouvernants font tout pour diviser ou maintenir la division de la classe ouvrière. »

L'unité d'action est devenue un phénomène de masse :

L. MAUVAIS pouvait souligner qu'un des traits dominants était :

« Les progrès incessants, croissants de l'unité ouvrière, de la réalisation de l'unité dans l'ac-



Le dernier Comité Confédéral National de la C. G. T.

tion, du développement de l'idée même de l'unité syndicale. »

DANS 39 DEPARTEMENTS

Des accords divers sont intervenus entre les UNIONS DEPARTEMENTALES C.G.T., C.F.T.C. ou F.O.

Et il ajoutait qu'« on peut dire sans exagération que l'unité d'action est devenue un phénomène de masse, que les progrès de l'unité sont non seulement quantitatifs mais qualitatifs. »

Quelles sont les principales caractéristiques des progrès de l'unité ?

1° Elle s'est réalisée non seulement entre les travailleurs dans les entreprises, les chantiers et administrations, mais souvent entre les diverses organisations existantes.

2° Elle s'est réalisée dans l'action, non seulement entre les ouvriers et les employés, mais aussi souvent avec les techniciens, les cadres et ingénieurs.

3° Elle a été également maintenue malgré toutes les manœuvres de division.

4° L'unité d'action se réalise sur le plan même des Unions Départementales et des Fédérations Nationales.

5° Les progrès de l'unité sont non seulement visibles chez l'ensemble des travailleurs et chez les adhérents des autres organisations, ils le sont dans les changements qui se manifestent dans l'attitude de militants, de directions d'organisations F.O. et C.F.T.C.

Parmi les multiples faits qui attestent des changements L. MAUVAIS appelait le C.C.N. à réfléchir au puissant mouvement des postiers du Nord. Alors qu'en plein mouvement le ministre THOMAS tentait une manœuvre contre notre Fédération, les responsables départementaux F.O. et C.F.T.C. défendaient, devant les 3.000 postiers rassemblés, la C.G.T. contre le ministre et appelaient au renforcement de l'unité. Le C.C.N. relève aussi les progrès de l'unité chez les fonctionnaires.

Que faut-il envisager pour que ces progrès de l'unité soient plus rapides et plus profonds encore ?

Il convient d'obtenir, de susciter une large et passionnante discussion sur l'unité dans tout le pays, dans toutes les entreprises et administrations.

L. MAUVAIS a rappelé les efforts de la C.G.T. pour répondre à la volonté d'unité de l'ensemble des travailleurs.

Il faut dire aux travailleurs que cela ne dépendait pas de nous que leurs vœux, leurs désirs soient exaucés.

Récemment encore, le 31 octobre, le Bureau Confédéral s'adressait aux Confédérations F.O. et C.F.T.C. en vue de développer l'action qui s'était réalisée déjà avec force le 25 octobre.

Il en est de même de toutes les organisations de la C.G.T.

Sans cesse nos sections syndicales d'entreprises, nos syndicats, nos unions locales et départementales, nos Fédérations multiplient leurs initiatives et propositions pour la réalisation de l'unité d'action.

Répondant à l'appel lancé par L. MAUVAIS au début du C.C.N., B. FRACHON, avec l'approbation unanime du C.C.N. appelait à engager des conversations fraternelles.

Après avoir souligné que « la puissance de la classe ouvrière, sa conscience de classe a grandi. Sa seule faiblesse réside dans sa division », B. FRACHON déclare :

6 JOURNÉES D'ACTION UNIE

- 3, 16, 22, 25 OCTOBRE
- 19 NOVEMBRE
- 20 DECEMBRE

« Je crois que nous pouvons recommander à tous les syndiqués, à tous les militants de la C.G.T., de l'entreprise au Bureau Confédéral, d'engager des conversations fraternelles avec tous les syndiqués, tous les militants des autres organisations pour que tous ces problèmes de l'unité d'action et du regroupement des syndicats soient éclairés. »

« Que tous les travailleurs participent, en émettant leur opinion et leurs suggestions à cette grande œuvre d'unité qui mènera la classe ouvrière à la victoire. »

Que peuvent faire les délégués du personnel dans ce domaine ?

De tous les militants à qui le C.C.N. fait appel, ils sont incontestablement parmi les mieux placés pour y répondre.

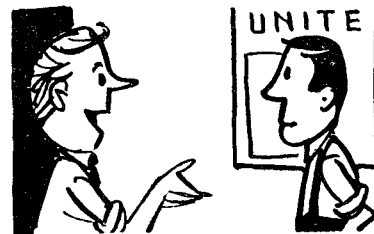
Ils sont même le rouage qui peut faire beaucoup pour aider les syndicats à faire avancer plus vite les discussions sur l'unité d'action et sur le regroupement des syndicats.

Ayant la confiance de la grosse majorité, quand ce n'est pas de la totalité des travailleurs de leur entreprise ou de leurs services, ils perçoivent directement les doléances des travailleurs. Que de fois, n'ont-ils entendu cette phrase : « Ah ! si seulement il n'y avait qu'un seul syndicat » ou « les patrons, eux, ils n'ont qu'un seul syndicat ».

Que nos délégués reprennent les idées lancées par le C.C.N., qu'ils en favorisent le développement dans leurs ateliers, bureaux, services, administrations, qu'ils portent la question de leurs discussions dans les sections syndicales et syndicats pour être soumises à tous les travailleurs, et leur travail de tous les jours en sera facilité car l'unité de la classe ouvrière, problème crucial, avancera et de ce fait, se réaliseront les conditions du succès pour les revendications.

DANS LE SECTEUR PUBLIC :

— 4 FEDERATIONS (C.F.T.C., C.G.T., AUTONOMES) SE SONT MISES D'ACCORD SUR UN PROGRAMME REVENDICATIF COMMUN.



LA *VO* A L'ORDRE DU JOUR



Quelques militants de chez **DUNLOP** (Montluçon) vous disent comment ils ont augmenté leur diffusion grâce à la "décentralisation"



LA « **Vie Ouvrière** » va fêter son cinquantième anniversaire. A cette occasion et dans le cadre de la grande campagne nationale pour l'augmentation de la diffusion de la « **V. O.** », il nous a semblé intéressant de vous faire connaître l'expérience très positive réalisée par nos camarades de chez **Dunlop, à Montluçon**. Ce qui a été fait chez Dunlop ne vaut pas forcément, du moins dans les détails, pour toutes les entreprises, dans toutes les industries. Les résultats acquis n'en sont pas moins révélateurs des très grandes possibilités que nous avons d'augmenter la diffusion de notre journal pour peu que cette diffusion devienne **l'affaire du syndicat**, la préoccupation constante de la direction syndicale et ne soit pas considérée comme une tâche « à part » réservée à un « spécialiste ».

Réunis autour du micro, voici donc LOURY, secrétaire général du syndicat Dunlop, délégué du personnel ; Simone PIERRE, membre du bureau syndical, spécialement chargée de suivre la diffusion de la « **V. O.** » et d'« **Antoinette** », déléguée du personnel ; Paul PEZARD et RIBEAUDOT, diffuseurs de la « **V. O.** » ; Albert AUDET, membre du conseil syndical, collecteur ; R. NICOLAS, jeune militant nouvellement élu au conseil syndical ; NEOLLIER, nouveau lecteur de la « **V. O.** » ; ALLAMY, secrétaire de l'U.D. de l'Allier, et PERGENT, secrétaire de l'Union locale de Montluçon, participaient également à la discussion menée par un camarade de la rédaction du « **Délégué du Personnel** », que nous appellerons le « Délégué du Personnel ».

Laissons-leur la parole

LE DELEGUE DU PERSONNEL : Pour éclairer nos lecteurs sur les conditions dans lesquelles vous travaillez, peut-être serait-il bon que l'un d'entre vous caractérise en quelques mots l'entreprise DUNLOP ? LOURY, peut-être ?

LOURY : DUNLOP, c'est un des gros trusts de l'industrie du caoutchouc. Environ 4.000 ouvriers à l'usine de Montluçon, répartis entre plusieurs secteurs de production. Du point de vue syndical, jusqu'à l'année dernière, il n'y avait qu'une section. Le conseil syndical, à lui seul, comptait bien, théoriquement, une centaine de membres... Une tête monstrueuse, en somme, mais pas de corps pour la soutenir. Car il faut bien le dire, la direction du syndicat n'avait qu'un contact plus ou moins sporadique avec les gars dans les ateliers.

LE DELEGUE DU PERSONNEL : Cette situation a dû être à l'origine d'un certain nombre de difficultés, je suppose.

PEZARD : Et comment ! Des difficultés sur tous les plans, y compris celui de la diffusion de la « Vie Ouvrière ».

« Un seul copain responsable recevait la totalité des journaux dans un café et faisait les comptes. Il les répartissait en petits paquets et chaque diffuseur devait passer prendre le sien. S'il était malade, si, pour une raison ou pour une autre, il ne pouvait passer, le paquet restait là, personne ne s'en occupait. A vrai dire, les camarades ne se sentaient pas personnellement responsables. Les invendus s'accumulaient, 50 à 100 par semaine. »

La « V.O. » est une arme précieuse...

Simone PIERRE : A mon avis, il faut dire aussi que nous n'avions peut-être pas une compréhension très nette de ce que représente la « V. O. » pour le mouvement syndical, de l'aide qu'elle peut nous apporter dans nos actions quotidiennes, dans les explications que tous les jours, à chaque moment de la journée, nous sommes amenés à donner aux camarades.

« Quand on pense aux moyens immenses dont disposent les patrons pour leur propagande — journaux, radio, cinéma — tout cela pour entretenir la division, dresser les différentes catégories de travailleurs les unes contre les autres et affaiblir nos forces, on se rend mieux compte à quel point un journal national comme la « V. O. » est une arme précieuse pour éclaircir les idées.

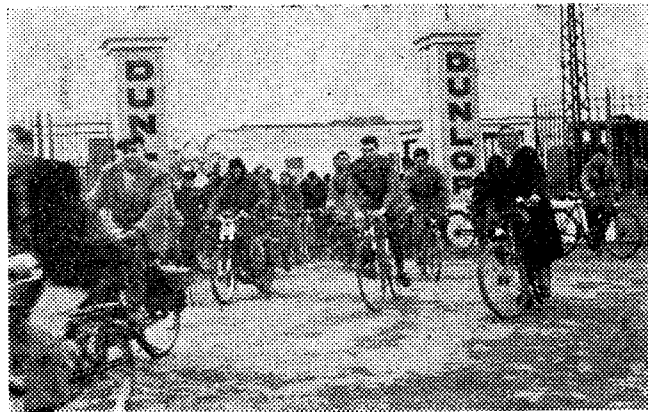
« Evidemment, la « V. O. » ne remplace pas le journal syndical d'entreprise, pas plus que celui-ci ne peut remplacer la « V. O. ». La « V. O. » donne chaque semaine une orientation à notre activité sur le plan national. A nous, dans chaque entreprise, de l'assimiler, de l'adapter à notre situation et à nos conditions de lutte particulières, au rapport des forces existant.

« Cette meilleure compréhension, j'en vois la preuve dans l'intérêt avec lequel les lecteurs de la « V. O. » chez Dunlop ont suivi et suivent les progrès de l'unité et de l'action par exemple dans la fonction publique et dans d'autres secteurs... »

NEOLLIER : C'est exact. C'est en commençant de lire la « V. O. » que je me suis dit : « Ce qu'ils font dans telle ou telle boîte, pourquoi ne le ferions-nous pas ? Chez eux, ils sont plus malins que chez nous, ils ont fait l'unité et ça leur a permis d'arracher tant ou tant de l'heure de plus ! » A moi et aux copains, des exemples comme ceux-là donnent des idées.

« Pour faire connaître la « V. O. », il y a une chose très facile à réaliser et qui est importante : si vous relevez dans la « V. O. » un article qui vous semble intéressant, découpez-le et affichez-le au vestiaire, parce que beaucoup ne prennent pas la « V. O. », mais jettent volontiers un coup d'œil sur un article qui les accroche et ainsi finissent quelquefois par prendre le journal.

« Au milieu du journal, il y a également une page très intéressante et qu'on peut coller et afficher. Vous avez des camarades qui voient le journal, mais hésitent à le prendre. On ne peut pas les forcer... Mais finalement, ils arrivent à s'y intéresser. Pour ma part, j'estime qu'un travailleur qui est syndiqué doit acheter la « V. O. ».



Où il est question de décentralisation

LE DELEGUE DU PERSONNEL : Toute le monde étant d'accord sur le rôle de la « V. O. », nous pouvons peut-être aborder le problème central de cette discussion, à savoir comment vous, chez DUNLOP, avez-vous réussi à augmenter d'une façon considérable la diffusion de la « V. O. » ?

LOURY : Avant donc, la diffusion était centralisée. Avec la décentralisation de plusieurs secteurs, nous avons été amenés à décentraliser la diffusion de la « V. O. », à trouver de nouveaux diffuseurs. Après discussion, cela a été plus facile qu'on le pensait au début. Chaque diffuseur reçoit maintenant ses journaux chez lui. Nous avons 17 diffuseurs, aidés d'un grand nombre de sous-diffuseurs. Un contact permanent a été établi, pour le plus grand bien de tous, entre diffuseurs et lecteurs.

RIBEAUDOT : 20 « V. O. » à placer, ce n'est pas le diable. L'objectif n'est plus, comme avant, de résorber les invendus, mais de trouver de nouveaux lecteurs.

« Si je prends l'exemple du secteur « Mélange », où sont diffusées 75 « V. O. », un diffuseur ne place pas ses 75 « V. O. » tout seul, ce serait impossible. Il a des camarades qui, dans chaque équipe, l'aident.

« C'est d'autant plus important que cela nous permet de savoir comment sont diffusés les journaux dans chaque équipe. Parce que 75 « V. O. » sur une masse de travailleurs, cela ne nous donne pas de détails sur la manière dont sont diffusés les journaux. On a donc poussé plus loin : parallèlement au nombre de syndiqués par équipe, on note le nombre de « V. O. » diffusées dans le mois. On s'aperçoit ainsi qu'il y a des inégalités dans la diffusion d'une équipe à l'autre. Cela nous aide donc à examiner pourquoi certaines équipes diffusent moins que d'autres et comment remédier à cet état de choses, progresser et atteindre les chiffres des autres équipes, puisqu'elles ont sensiblement les mêmes effectifs. »

Des objectifs raisonnables

Simone PIERRE : Je voudrais parler un peu du plan de travail : il a été établi à la suite d'une étude sérieuse dans chaque section syndicale, par équipe, par secteur, pour connaître à la fois les effectifs du personnel, le nombre de syndiqués, le nombre de « V. O. » diffusées et par là-même, les possibilités d'augmentation de la diffusion.

« Les chiffres avancés dans ce plan de travail n'ont pas été des chiffres monumentaux, mais des chiffres très raisonnables, puisque, pour certains secteurs, on n'a pas dépassé celui de 5. Même avant le congrès, nous avons eu la preuve que ce que nous avions avancé était très facilement réalisable, puisque pour le M.C.M., par exemple, où l'on disait qu'il n'était pas possible de diffuser la « Vie Ouvrière », nous avons demandé à un camarade d'essayer de trouver des lecteurs, il en a trouvé cinq... c'était l'objectif fixé par le plan de travail. Et depuis le 1^{er} janvier, ces 5 « V. O. » sont distribuées au M.C.M. ; le camarade nous a indiqué qu'il pensait pouvoir étendre la diffusion... C'est donc une bonne démonstration des possibilités réelles. Le plan de travail, en fixant des objectifs raisonnables, peut nous aider à progresser. »

LOURY : Nous avons pensé, sur le plan syndical de former une commission de la « V. O. ». Cette commission serait composée de camarades de chaque section syndicale, responsables au sein de leur section syndicale de l'application du plan de travail, et qui apporteraient, sur le plan général, le fruit de leurs expé-

riences. Cela permettrait peut-être de faire preuve de plus d'initiatives, de rechercher comment impulser la diffusion, d'aider les sections les plus faibles et, par là-même, d'avancer.

« C'est un projet qui sera soumis à la Commission Exécutive. On a contacté des camarades dans tous les secteurs et je dois dire qu'ils sont d'accord. Un camarade de la chaufferie, par exemple, a été enchanté : « Moi, je n'ai pas de responsabilité dans l'appareil syndical », a-t-il dit, en citant des secteurs rattachés à son atelier et où la diffusion de la « V. O. » n'existe pas et où il a déjà des perspectives de diffusion.

« Je pense donc, à la suite des discussions que nous avons avec les camarades intéressés, que cela peut être une bonne chose. On verra au rodage... »

La « V.O. », c'est l'affaire du syndicat

LE DELEGUE DU PERSONNEL : Ce plan de travail, cette commission de travail montrent donc que la diffusion de la « V. O. » est devenue un souci permanent de la direction syndicale ?

LOURY : Oui, nous pensons que c'est seulement de cette façon que nous parviendrons à impulser la diffusion pour chaque section syndicale et à créer une émulation pour que l'on se batte pour la diffusion de « La Vie Ouvrière ».

« On peut dire qu'auparavant, le problème de la « V. O. » n'était pas discuté en direction syndicale. Pratiquement, cela passait après le reste. On se contentait de faire un compte rendu du nombre de « V. O. » vendues, on répétait : « Il faut augmenter la diffusion », mais sans fixer d'objectifs, sans perspectives... Maintenant, la « V. O. » est devenue, au même titre que les autres problèmes, la préoccupation de l'organisation syndicale, alors qu'elle n'était que celle des diffuseurs ; cela nous a permis de progresser, parce que la « V. O. », c'est l'affaire du syndicat, ce n'est pas seulement celle de quelques camarades « spécialistes de la « V. O. » ».

ALLAMY : En ce qui concerne la diffusion de la « V. O. », on a également progressé aux HAUTS FOURNEAUX, toujours à MONTLUÇON. On diffusait, avant la décentralisation, environ 46 numéros, avec un seul diffuseur, et il est arrivé que la diffusion soit en retard de trois numéros lorsque, par exemple, le diffuseur était malade. Depuis la décentralisation, on doit arriver à environ 55-56 numéros, et il y a 6 diffuseurs.

« Il y a un phénomène caractéristique, lié à la décentralisation : c'est que l'on n'a pas baissé, dans ces deux entreprises, après les congrès.

« La décentralisation permet, d'autre part, de renforcer l'organisation du point de vue numérique et aussi du point de vue de la direction de notre mouvement. Par voie de conséquence, elle permet d'améliorer la diffusion de la « V. O. », d'apporter des idées nouvelles dans la tête des travailleurs par les arguments importants qu'elle développe.

« Enfin, je crois que si l'on va vers un élargissement de la presse syndicale (de sections syndicales, de journaux d'entreprise ou d'équipe), cela aidera aussi à la diffusion de la « V. O. ». Car si cette presse sort fréquemment, on peut y faire appel à nos camarades pour qu'ils lisent « La Vie Ouvrière ». Il n'est, en effet, pas possible de trouver dans le journal d'entreprise tous les arguments mis en avant dans la « V. O. » : page juridique, page centrale, etc... »

Les délégués et la « V.O. »

LE DELEGUES DU PERSONNEL : Parmi vous, il y a plusieurs délégués du personnel. L'un de vous pourrait-il préciser si, à son avis, les délégués ont des possibilités particulières d'aider à la diffusion de la « V. O. » ?

LOURY : Dans un atelier où il y a une multitude de questions qui se posent : lutte contre les cadences, contre les changements de tarifs, pour la sécurité, etc..., le délégué a beaucoup de tâches. S'il est isolé pour y faire face, il rencontre des difficultés. Or l'aide apportée à la diffusion de la « Vie Ouvrière » profite également au mouvement syndical, puisque la « V. O. », en traitant souvent de questions juridiques, de revendications posées dans d'autres entreprises, incite les travailleurs à faire des comparaisons, à discuter. Souvent, ils viennent nous trouver en se reportant à ce qu'ils ont lu dans la « V. O. » sur telle ou telle revendication, en nous demandant notre avis, en posant des questions.

« Je crois que le délégué doit avoir ce souci — en plus de toutes les questions revendicatives — de la diffusion de la « V. O. » pour les éclaircissements qu'elle apporte aux travailleurs.

« Le délégué a aussi plus de facilités que les autres travailleurs puisqu'il est en contact permanent avec les ouvriers.

« On va donc essayer que chaque délégué diffuse au moins 2 « V. O. ». Pourquoi ? Parce qu'il faut au moins qu'il lise la sienne. Ce qui n'est pas le cas pour tous les délégués. Certains refusent de la vendre puisqu'ils ne la lisent même pas. C'est l'objectif auquel nous allons essayer d'arriver. Si tous les délégués du personnel et des comités d'entreprise, sur l'ensemble du département, diffusaient chacun deux « V. O. », on augmenterait déjà de 4 à 500 numéros, et c'est un minimum. »

Pas de « spécialistes »

PEZARD : Si on arrive à faire participer tous nos délégués du personnel à la diffusion de la « V. O. », cela contribuera à un redressement sérieux. Ce sera également une aide du point de vue des idées, et ils prendront conscience de leur rôle dans l'organisation.

« Il faudrait cependant éviter de tomber dans le travers contraire, à savoir que le délégué du personnel devienne le spécialiste de la vente de la « V. O. ».

« Le délégué n'a pas seulement à jouer un rôle dans la diffusion de la « V. O. », mais dans tous les domaines de l'activité syndicale. Pourquoi ? Parce qu'il a ses 15 heures, et donc la possibilité de circuler dans l'entreprise.

« Il est, à mon avis, le militant mobile de l'entreprise, ce qui lui permet de voir les choses qui ne vont pas dans tel ou tel secteur, d'améliorer provisoirement en attendant la mise en place d'un collectif de travail permettant un redressement. Lorsqu'il aura terminé dans un secteur, il fait un tour ailleurs. Il devient l'élément qui peut aider au fonctionnement normal du mouvement syndical à l'intérieur de l'entreprise, dans un secteur déterminé. »

NICOLAS : De toute façon, la pénétration de la « Vie Ouvrière » constitue une aide pour l'organisation syndicale. Ainsi, dans un atelier, nous avons demandé à un de nos camarades délégués, diffuseur de la « V. O. » de se rendre à l'atelier d'à côté où il n'y a plus d'organisation, pour placer des « V. O. ». Par ce moyen, nous sommes arrivés à former un embryon d'organisation.

LOURY : En conclusion, on peut dire que là où l'on a procédé à la décentralisation pour la « V. O. », on est en nette progression. Par contre, là où cela n'a pas été fait, on stagne et même on régresse.

« C'est d'ailleurs le même problème en ce qui concerne le recrutement. C'est donc une question d'organisation. L'objectif, c'est d'être près des travailleurs. Pour cela, il faut maintenant avoir une multitude de camarades pour faire face à toutes les tâches qui se posent au mouvement syndical. Ce n'est pas une poignée de délégués du personnel qui peuvent seuls y arriver, mais un appareil militant dans lequel entreront non seulement les délégués du personnel, mais auquel participeront également les militants de base : collecteurs, diffuseurs de la « V. O. », etc... qui sont en contact journalier avec les travailleurs, qui sont les « antennes » du syndicat. Si l'on ne le fait pas, on perdra une foule de renseignements qui aident à voir plus clair et à être près des masses.

« Donc, la décentralisation est un moyen essentiel pour faire avancer à la fois la diffusion de la « Vie Ouvrière » et le travail syndical sur tous les plans.

« C'est la perspective que nous nous traçons en ce début d'année. »



A PROPOS DES ÉLECTIONS

Des chiffres qui en disent long

LES dernières élections de délégués du personnel qui ont eu lieu dans les entreprises ont montré que la C.G.T. demeure la grande organisation syndicale à laquelle, les travailleurs

font confiance. Certains résultats dépassent ceux de la fin 1956, début 1957 mais parfois aussi les résultats antérieurs.

Quelques exemples pris dans différentes corporations en sont la meilleure démonstration :

Gains

BERLIET à VENISSIEUX	+ 700 voix 4 sièges sur 1956.
ALSTHOM-BELFORT (titulaires)	+ 796 voix + 16,4 % sur 1956.
(suppléants)	+ 1.037 voix.
ALSTHOM-ST-OUEN	84,4 % des voix contre 70,9 % en mai 1957.
TERROT à DIJON	+ 20 %.
BERNARD MOTEURS ET ST-OUEN	La C.G.T. remporte les 12 sièges à pourvoir, gain de 2 sièges par rapport à 1956.
KLEBER-COLOMBES	+ 171 voix + 17,5 % sur 1956.
NOUVELLES MESSAGERIES DE PRESSE PARISIENNE ...	+ 82 voix.
HACHETTE	+ 9,4 % sur 1956 (collège employés).
COTONNIERE DE MULHOUSE	+ 22 % par rapport à 1953.
C.A.F.L. à ST-ETIENNE	+ 214 voix + 11,4 % par rapport à 1956, 20 % sur 1954 (1 ^{er} col.).
etc..., etc....	

La liste pourrait être longue des exemples relevés dans les différentes corporations et qui témoignent de l'influence réelle de la C.G.T.

Or, pourquoi dans le domaine des adhésions — et si des résultats appréciables sont obtenus — n'atteignons-nous pas le succès que nous pourrions justement escompter en raison de cette influence ?

C'est la question que le camarade Benoît FRACHON a posée au cours des travaux du dernier Comité Confédéral National. C'est en allant trouver les non syndiqués directement, que nous devons rechercher les raisons de leurs hésitations, a indiqué le camarade FRACHON — indépendamment des obstacles connus (scission, répression), qui freinent également un recrutement massif.

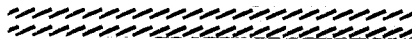
Pour les délégués du personnel qui, journallement, côtoient les travailleurs, tous les travailleurs, c'est une occasion de plus d'être à l'affût de ce que pensent leurs compagnons de travail. Ils sont bien placés pour engager avec eux des discussions fraternelles sur ce problème, pour déceler ce qui les empêche de

franchir ce pas : devenir syndiqué. Ils sont bien placés aussi pour leur démontrer la nécessité d'une organisation syndicale puissante et pour les convaincre.

Avoir dans la tête d'entraîner au syndicat tout travailleur encore inorganisé, c'est contribuer à donner à la C.G.T. une force et une efficacité à la mesure de la confiance que lui portent en toutes circonstances des millions de travailleurs.

AUX DERNIERES NOUVELLES...

plus de 3.000 adhésions dans le ord ;
2.214 — en Seine-et-Oise ;
906 — dans l'Aisne ;
963 — à Douai ;
344 adhésion dans la Drôme et 11 nouvelles sections syndicales ;
116 adhésions chez les cheminots de Nîmes.
etc..., etc...



QUESTIONS

et Réponses

QUESTION. — La durée du travail des femmes est-elle réglementée ?

REPONSE. — 1° Les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de **10 heures** par jour (y compris les heures supplémentaires) coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit.

2° Les femmes, sauf dérogation autorisée, ne peuvent être employées à aucun **travail de nuit**, c'est-à-dire entre 22 heures du soir et 5 heures du matin. Le repos de nuit doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

3° Il est absolument interdit d'employer les jeunes filles de moins de 18 ans les **dimanches et jours fériés**. Cette interdiction s'applique également, dans l'industrie, aux femmes adultes.

4° Certains décrets d'application de la loi des 40 heures prévoient certaines dérogations à la durée du travail effectif journalier dans certains cas (travaux préparatoires, etc...) où la durée du travail de 40 heures par semaine peut être augmentée sans majoration pour heures supplémentaires.

Mais ces dérogations ne s'appliquent pas aux femmes, sauf exceptions dûment mentionnées : préposées aux services médicaux et d'allaitement, employées de bureau, personnel de nettoyage, etc...

QUESTION. — Existe-t-il des travaux interdits aux femmes en raison du danger pour leur santé ? Lesquels ?

REPONSE. — Les principaux **travaux dangereux** interdits aux femmes sont :

— le nettoyage ou la réparation des machines et mécanismes en marche ;

— l'emploi sur des machines dont les parties dangereuses ne sont pas munies de dispositifs protecteurs ;

— les travaux souterrains des mines, minières et carrières ;

— les machines à coudre, etc., mues par des pédales pour les jeunes filles de moins de 16 ans ;

— les transports sur tricycles à pédales, diables ou cabrouets, ainsi que, pour les jeunes filles de moins de 18 ans, les transports par wagonnet au-dessus de 130 kilos ;

— l'emploi aux étalages extérieurs après 8 heures du soir ou lorsque la température est inférieure à 0 degré (interdiction absolue pour les jeunes filles de moins de 16 ans et interdiction au-dessus de 6 heures par jour accomplies par poste de 2 heures séparées par intervalles d'une heure au moins pour les jeunes filles de 16 à 18 ans).

En outre, les **poinds lourds** suivants sont également interdits :

— De 14 à 16 ans révolus, au-dessus de 8 kilos ;

— De 16 à 18 ans révolus, au-dessus de 10 kilos ;

— A partir de 18 ans révolus, au-dessus de 25 kilos.

QUESTION. — L'égalité des salaires masculins et féminins est-elle obligatoire ?

REPONSE. — La loi du 11 février 1950 prévoit que pour être étendues c'est-à-dire rendues obligatoires pour tous les patrons de la corporation, les conventions collectives doivent prévoir les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Par ailleurs, la **convention internationale n° 100** ratifiée par le Parlement français (loi n° 1.309 du 10 décembre 1952 (J.O. du 11) prévoit deux dispositions essentielles :

1° Application à tous les travailleurs du principe de l'égalité

de rémunération entre main-d'œuvre masculine et féminine, pour un travail égal ;

2° Adoption de mesures pour favoriser l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent, les différences de rémunération qui correspondent, sans distinction de sexe, à des travaux de valeur objectivement inégale, n'étant pas contraire au principe de l'égalité des salaires.

Depuis sa ratification, cette convention internationale est obligatoire pour tous les employeurs. Si elle n'est pas respectée par un patron, une demande de rappel de salaire peut être faite **dans certains cas** devant le Conseil des Prud'hommes, après avis de la Fédération syndicale d'industrie (voir « Servir » n° 154).

Pour avoir copie du texte complet de la convention n° 100, il suffit d'envoyer 100 francs en timbres poste à « La Vie Ouvrière », 18, rue des Fêtes, Paris 19°.

QUESTION. — Quelles sont les dispositions réglementaires relatives à la protection des femmes enceintes ou en couches ?

1° Les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

2° Tout emploi des femmes est interdit d'une façon absolue durant 8 semaines au total avant et après l'accouchement (soit obligatoirement 2 semaines avant et 6 semaines après leur délivrance).

3° Tout licenciement est formellement interdit pendant une période commençant 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant 8 semaines après celui-ci. En cas de maladie résultant de la grossesse, cette période de 8 semaines après l'accouchement peut être prolongée de 3 semaines, sur attestation médicale.

En outre, une loi du 2-9-1941 modifiée, relative à la protection de la naissance, prévoit que, sous peine d'un emprisonnement d'un mois au moins ou de 300.000 francs d'amende, un patron ne peut pas licencier une ouvrière ou une employée **à l'occasion de sa grossesse ou de son accouchement**.

Pour allaiter leur enfant, les mères peuvent bénéficier pendant l'horaire normal de travail d'une heure de repos par jour (en deux périodes de 30 minutes) pendant un an.

QUESTION. — Où trouver une documentation complète sur la présentation des candidats aux élections des délégués, les collèges électoraux et les formalités préalables aux élections ?

Une étude complète sur ces questions vient de paraître dans le n° 154 (février 1958) de « Servir » la revue juridique mensuelle de la C.G.T. On peut se procurer ce numéro en envoyant 100 francs au C.C.P. Paris 4780-27 « La Vie Ouvrière », 18, rue des Fêtes, Paris 19°.

Il est cependant préférable de s'abonner pour un an plutôt que d'acheter « Servir » au numéro. D'abord parce que cela est économique (400 franc par an jusqu'au 1^{er} mars 1958 et 550 francs par an pour les abonnements reçus à partir du 1^{er} mars). Ensuite parce que cela permet à chaque délégué du personnel d'avoir une riche documentation pratique sur le droit du travail, la Sécurité Sociale, les loyers, le droit de la famille, etc... Parmi les numéros récemment parus, signalons : « L'affichage sur les panneaux d'entreprise » (« Servir » n° 143, prix : 50 fr.) ; « Les heures payées aux délégués pour l'exercice de leurs fonctions » (« Servir » numéro 148, prix : 50 fr.).

