

LE DELEGUE

du personnel

7^e ANNEE. — MENSUEL.

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

Les Délégués du Personnel, en contact permanent avec leurs camarades de travail, sont les mieux placés pour savoir ce qui se passe dans la tête des travailleurs et travailleuses.

Ils savent qu'aux nombreuses préoccupations de toutes sortes qui assaillent leurs camarades, et qui sont les mêmes que les leurs, s'en ajoute une autre profondément ressentie aussi par d'autres couches de la population : la décision du gouvernement, sans consultation du pays, d'y installer des rampes de lancement de fusées atomiques.

Les travailleurs et les travailleuses mesurent la gravité d'une telle décision, le danger, qu'en cas de guerre, son application ferait courir à la population et au pays.

Ils savent aussi que, même sans guerre, les centaines de milliards d'impôts nouveaux destinés à financer le prix de la construction des installations, se répercuteraient lourdement sur leur pouvoir d'achat déjà si amputé.

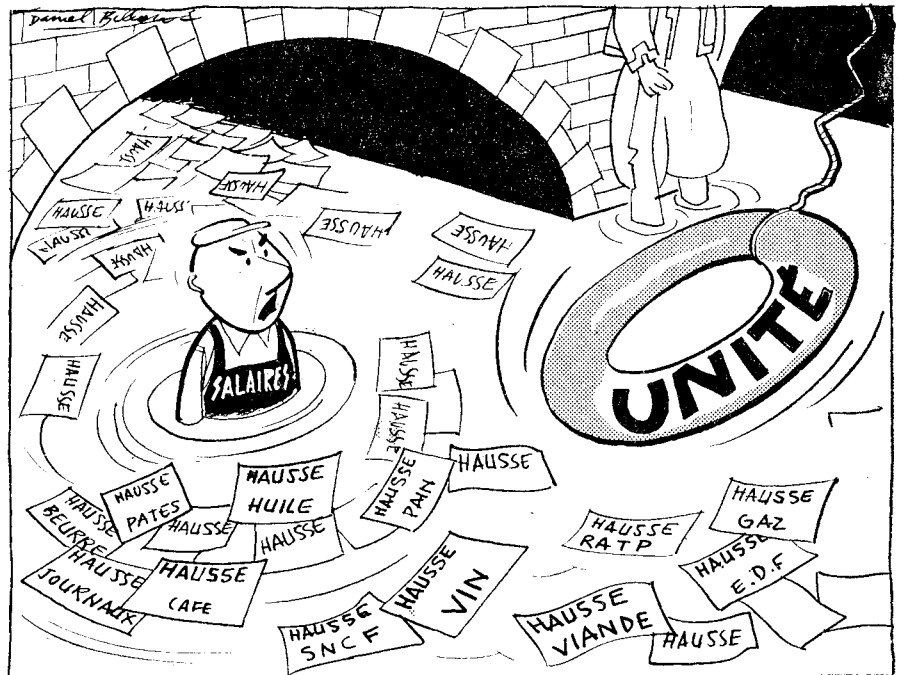
Aujourd'hui, l'inquiétude s'ajoute aux multiples préoccupations matérielles des travailleurs qui n'ignorent plus que leur vie et celle de leur famille sont en danger.

Les nombreuses discussions entre les délégués du personnel et leurs compagnes et compagnons de travail reflètent cette inquiétude et aussi la volonté de faire quelque chose pour empêcher cela.

C'est la raison pour laquelle la Consultation du Mouvement de la Paix actuellement en cours rencontre un profond écho dans les entreprises. Partout où la collecte des signatures est organisée, les travailleurs, sans distinction d'appartenance syndicale, se prononcent dans leur grande majorité, voire à l'unanimité, contre l'installation des rampes de lancement de fusées.

Plus encore que sur d'autres problèmes, d'immenses possibilités d'unité s'ouvrent devant eux.

Camarades délégués, qui avez les mêmes difficultés que les travailleurs et travailleuses de vos usines, qui avez leur confiance, vous pouvez et vous devez faire beaucoup pour organiser, impulser cette campagne dans vos ateliers et services.



« NOUS, ÇA FAIT LONGTEMPS QUE LA COTE D'ALERTE EST DEPASSÉE ! »

Contactez les délégués du personnel des autres syndicats ; ensemble, adressez-vous à tous les travailleurs, à toutes les travailleuses.

Ils attendent vos initiatives ; ils vous attendent. Nombreux sont ceux qui sont prêts à vous aider dans cette campagne à la condition que vous les y intéressiez.

Faites vite Camarades. Une course de vitesse est engagée entre les forces de guerre et celles de Paix. Si nous voulons la gagner il n'y a pas un jour à perdre.

Germaine GUILLE,
Secrétaire de la C.G.T.

Lire dans ce numéro : une importante étude du camarade Henri RAYNAUD, Secrétaire de la C.G.T., sur
LES REGIMES COMPLEMENTAIRES DE RETRAITES

L'augmentation générale des salaires :

Un des problèmes les plus préoccupants pour les travailleurs

COMME le souligne le communiqué du Bureau Confédéral du 26 février dernier, « l'évolution actuelle du coût de la vie rend plus nécessaire que jamais l'unité des revendications et d'action des travailleurs ».

Au moment où se développe la protestation vigoureuse de la classe ouvrière et de toutes les victimes de la hausse des prix, les délégués du personnel trouveront ci-dessous un certain nombre d'arguments destinés à faciliter leur tâche dans la mobilisation des travailleurs pour de meilleurs salaires.

..

LA NOUVELLE FLAMBÉE DES PRIX

L'augmentation de 10 francs sur le litre de vin vient de porter son prix à 150 francs à Paris (10^e5 cacheté). En ce qui concerne la viande, la hausse se poursuit (le filet est à 1.300 francs le kilo, et le beefsteak approche des 1.000 francs). Bien d'autres exemples pourraient être cités... Les délégués du personnel ne manqueront pas de s'y référer en prenant pour base les hausses locales.

C'EST LE GOUVERNEMENT QUI ORGANISE LA HAUSSE

Pour financer la guerre d'Algérie (700 milliards par an), pour installer les rampes de lancement, pour mener sa politique de guerre, le gouvernement organise la hausse générale des prix. L'exemple du vin le prouve puisque le prix-plafond du degré-hecto a été fixé par lui à 700 francs contre 270 francs l'année dernière.

En fait, le gouvernement pratique un véritable rationnement de l'argent dont sont victimes les travailleurs.

EN VOICI LA PREUVE

L'Union des Métallurgistes, organe de la Fédération C.G.T. des Métaux, publie un tableau très éloquent. Il démontre, en effet, très clairement que la hausse des prix, en engendrant la baisse du pouvoir d'achat du salaire horaire, entraîne le rationnement des familles ouvrières.

Janvier 1957 *Pour le* Février 1958
même prix

Moins de viande, moins de fruits, et plus du tout de vin

| Francs | | Francs | |
|---------------------------|------------|----------------------------|------------|
| 400 gr. beefsteak | 322 | 300 gr. beefsteak | 288 |
| 2 kg de pommes de terre | 42 | 2 kg de pommes de terre | 66 |
| 1 kg de carottes | 39 | 1 kg de carottes | 73 |
| 250 gr. de lentilles | 42 | 250 gr. de lentilles | 52 |
| 1 litre de vin | 82 | Le vin est supprimé. | |
| 1 kg de poireaux | 80 | 1 kg de poireaux | 126 |
| 2 baguettes de pain .. | 56 | 2 baguettes de pain .. | 64 |
| 1 kg de pommes (fruits) . | 135 | 1 livre de pommes (fruits) | 129 |
| | 798 | | 798 |

Même les indices officiels confirment la hausse brutale des prix.

De décembre 1957 à janvier 1958, l'indice des 250 articles (prix de détail dans l'agglomération parisienne), est passé de 111,10 à 114,90, soit une hausse de 3,8 points.

L'indice des 179 articles servant à l'indexation du S.M.I.G. est passé de 107,37 en décembre 57 à 109,71 en janvier 58, soit une hausse de 2,34 points (tout cela en un mois).

Or, chacun sait quelles réserves doivent être faites vis-à-vis des indices officiels.

Le gouvernement lui-même est contraint de reconnaître l'élévation du coût de la vie.

Après l'augmentation de 4,33 % du S.M.I.G. au 1^{er} janvier 1958, il a dû majorer celui-ci à nouveau de 4,04 %. (Le S.M.I.G. passant ainsi de 139,20 à 144,80 à Paris).

Mais il faut souligner qu'une fois de plus le gouvernement s'est refusé à revaloriser le S.M.I.G. afin de lui rendre son pouvoir d'achat de 1955, comme le réclamait la C.G.T., avec le chiffre de 160 francs de l'heure minimum. (Il manque encore 11 % au nouveau S.M.I.G. pour atteindre ce chiffre découlant du calcul du budget-type de la Commission Supérieure des Conventions Collectives auquel se réfère la C.G.T.).

BUDGETS TYPES et INDICES ÉCONOMIQUES

| DATES | Budget | | | INDICES | | |
|----------|-----------------------------------------------|--------|---------|---------|--------------|--------------|
| | de la Commission Supérieure Conv. collectives | F O | U N A F | CFTC | 179 articles | 250 articles |
| Janv. 57 | | 28.455 | 71.127 | 170,4 | | 100,8 |
| Février | | 28.737 | 71.411 | 171,1 | | 101 |
| Mars | | 28.534 | 70.144 | 170,4 | | 100,4 |
| Avril | | 28.602 | 69.292 | 173,8 | | 100,3 |
| Mai | 29.212 | 29.042 | 72.159 | 175,2 | | 100,1 |
| Juin | | 29.479 | 74.901 | 176,4 | | 100,7 |
| Juillet | 10) 29.780 | 29.667 | 75.404 | 178,2 | 100 | 102,2 |
| Août | | 30.619 | 75.501 | 176,6 | 101 | 103,4 |
| Septem. | 15) 30.278 | 31.296 | | 180,6 | 101,96 | 104,7 |
| Octobre | 6) 30.518 | 31.689 | 78.557 | 187,2 | 103,22 | 106,3 |
| Novem. | 15) 31.193 | 32.283 | 79.034 | 191,1 | 105,44 | 108,8 |
| Décem. | 15) 31.769 | 32.940 | 80.177 | 196,7 | 107,37 | 111,1 |
| Janv. 58 | 1) 32.129 | 33.469 | 81.726 | | 109,71 | 114,9 |

EXIGEONS PARTOUT LA REPERCUSSION DE L'AUGMENTATION DU S.M.I.G. SUR TOUS LES SALAIRES REELS

Les statistiques du Ministère du Travail (qu'il convient d'accueillir avec réserves) montrent que les salaires réels sont en retard de plus de 10 % sur l'augmentation du coût de la vie, par rapport à la fin 1956.

C'est pourquoi, et sans préjuger des revendications de salaires particulières au secteur, à l'industrie, entreprise, chantier ou bureau, la répercussion de l'augmentation du S.M.I.G. sur tous les salaires est largement justifiée et s'impose comme une revendication urgente à défendre et à obtenir.

A PROPOS DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITES

~~~~~  
par H. RAYNAUD  
Secrétaire de la C. G. T.  
~~~~~

LES PRINCIPES DE LA C.G.T. DANS LE DOMAINE DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITES

Une certaine émotion du reste compréhensible, étant donné que les faits ont été et sont unilatéralement exploités par le patronat, s'est développée dans les entreprises concernant le problème des régimes complémentaires, d'une part à la suite de l'acceptation par la C.G.T. des postes qui lui ont été réservés au Conseil d'Administration de l'U.N.I.R.S., d'autre part à la suite de l'accord du 14 février 1958 signé par la métallurgie de la Région Parisienne avec une minorité d'organisations syndicales des travailleurs et tendant, malgré cela à rendre obligatoire l'adhésion à l'U.N.I.R.S.

Mais si le présent papier traite en conséquence de ces deux problèmes, disons tout de suite que ce n'est là qu'un aspect de la question et que conformément aux indications qui furent données dans le numéro du Bulletin des délégués du personnel d'août 1957 sur les régimes complémentaires, la tâche essentielle dans ce domaine reste de s'inspirer dans chaque entreprise des principes arrêtés par le 31^e Congrès de la C.G.T. dans la résolution spéciale élaborée à ce sujet et qui a été largement publiée, d'une part dans « Le Peuple », d'autre part dans la brochure du programme d'action et des résolutions adoptés par le 31^e Congrès.

C'est sur les principes de cette résolution qu'il convient, dans les entreprises, de discuter avec les patrons, de consulter les travailleurs et d'agir, dans la plus large union, pour

obtenir, compte tenu de la situation, les meilleures réalisations possibles, c'est-à-dire dans les grandes lignes :

- la cotisation ouvrière la plus faible ;
- les avantages de retraite les plus avantageux ;
- les garanties nécessaires au maintien des droits ;
- la suppression de toute période de stage ou noviciat ainsi que de toute durée de présence dans l'entreprise.

Sans oublier :

- la gestion directe, en s'opposant à ce qu'elle soit confiée aux Compagnies d'Assurances.

A la fin de cet article, nous citons l'exemple des métallurgistes du Bassin de la Sambre, lesquels ont su préciser les revendications essentielles en matière de régime complémentaire de retraite et le faire dans une large union, puisque réalisant l'accord de la C.G.T., de la C.F.T.C. et de F.O.

En fait, il s'agit en toutes circonstances de ne pas laisser les patrons imposer unilatéralement aux travailleurs le régime de leur choix, mais au contraire de permettre à ceux-ci de choisir le meilleur et de leur fournir à cet effet les indications indispensables.

C'est là l'objectif des principes retenus par le XXXI^e Congrès de la C.G.T.

Pourquoi et comment il faut régler ce problème par conventions collectives

Mais à côté de ces principes, auxquels nous devons rester attachés et que nous devons nous efforcer de faire triompher, nous ne saurions trop insister sur l'intérêt qu'il y a à chercher à régler ce problème par le moyen de conventions collectives ou d'accords collectifs.

Précisons toutefois avec force que pour être entièrement valable et pour échapper précisément aux inconvénients et dangers d'accords de minorité que le patronat cherche à utiliser en s'appuyant sur la section I du chapitre IV bis du Code du Travail (comme il vient de le faire dans la métallurgie parisienne), il faut exiger l'application de la loi du 11 février 1950 dans le cadre de la section II de ce même chapitre IV bis du Code du Travail traitant des conventions collectives susceptibles d'être étendues, section qui seule donne aux travailleurs des garanties suffisantes en imposant la signature des organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives.

Cette première tâche accomplie, c'est-à-dire après avoir valablement, par convention collective, fixé la teneur du régime complémentaire vieillesse le plus conforme aux aspirations des travailleurs, se pose alors, et nous disons alors seulement, le choix de la Caisse ou du Régime interentreprise déjà existant auquel il convient d'adhérer pour en garantir la mise en application.

Le choix de la Caisse

Ici nous voudrions éclairer quelques points qui nous paraissent essentiels dans ce choix.

1° Il s'agit d'abord de bien choisir.

Pour bien choisir il faut tenir compte de la dépendance du taux de la cotisation globale à retenir, non seulement avec le volume des avantages que l'on veut accorder, mais aussi avec la situation démographique de l'entreprise, c'est-à-dire avec le rapport existant entre le nombre d'effectifs et le nombre de retraités éventuels.

C'est ce que l'on appelle en terme technique « la pesée ». Elle varie considérablement d'une entreprise à une autre, mais elle joue un rôle considérable en ce qui concerne l'équilibre de la gestion.

Une pesée avantageuse, c'est-à-dire une forte proportion d'actifs par retraités peut permettre, à cotisation égale, des avantages supérieurs.

Une pesée désavantageuse, c'est-à-dire une faible proportion d'actifs par retraités, amène à exiger pour des avantages égaux des cotisations plus élevées.

Cela signifie que pour être valable, la comparaison entre les régimes existants, à moins qu'il ne s'agisse de larges régimes interentreprises basés sur des pesées ou situations démographiques valablement moyennes, doit tenir compte de ce problème, sous peine de se trouver entièrement faussée.

L'obtention des avantages du régime pouvant, dans certains cas défavorables, amener un taux de cotisation très élevé, risquant de mécontenter les intéressés.

Nous signalons à cet effet, que cet inconvénient se trouve en grande partie corrigé par l'adhésion à une Caisse interentreprise, groupant des entreprises et pesées variables et

établies en conséquence sur une situation démographique moyenne où s'exercent de caisse à caisse des compensations d'équilibre.

2° Il s'agit de conserver en toutes circonstances aux travailleurs le droit de choisir entre les diverses Caisses existantes, la meilleure, c'est-à-dire celle qui une fois fixée la teneur du régime complémentaire de retraite qu'ils désirent, sera à même de leur en assurer au mieux l'application et offrant le plus de garanties.

Le problème est simple quand préalablement on s'est mis d'accord sur la teneur du régime.

Mais très souvent il n'en est pas ainsi ; c'est le contraire qui se produit. Avant même que la teneur du régime ait été discutée et établie, des patrons proposent l'adhésion à une Caisse dont ils vantent unilatéralement les soi-disant avantages, omettant de faire d'honnêtes comparaisons avec d'autres Caisses existantes, souvent plus avantageuses et allant même parfois jusqu'à dire, pour imposer leur choix : « C'est l'adhésion à cette Caisse ou rien du tout ; après tout, c'est moi qui décide. »

Le décret du 18 juin 1946, au chapitre VI, traitant des Institutions de Prévoyance ou de Sécurité Sociale établies dans le cadre d'une ou de plusieurs entreprises, précise à l'article 43 « que de telles institutions ne peuvent être constituées qu'en vertu de conventions collectives ou d'accords individuels ».

Les patrons ne peuvent dans ce domaine se passer de l'accord de leurs ouvriers ou de leurs organisations les plus représentatives.

Il convient d'exiger, en s'appuyant sur ce texte, que la convention collective soit valable et que pour cela elle soit signée des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives.

3° Ce problème du choix de la Caisse à laquelle il convient de faire adhérer le régime complémentaire de retraite en création n'est pas toujours simple. Il dépend de la situation des diverses industries et professions et sur le plan de celles-ci de considérations diverses pouvant et souvent même devant être retenues.

C'est pourquoi sur ce point, l'on ne saurait trop recommander à nos militants, à nos organismes de base, la consultation pour avis de leurs Fédérations respectives, car il s'agit, autant que possible, de coordonner le choix à faire pour qu'il réponde le mieux aux intérêts communs.

Ce sont, au surplus, les Fédérations qui se trouvent placées d'une façon convenable pour en juger. Elles connaissent déjà les Caisses existantes qui dans leur branche ont sollicité ou sollicitent les travailleurs. Elles ont les moyens de les apprécier et de conseiller utilement leurs camarades.

Les conditions exactes de la participation de la C.G.T. au Conseil d'Administration provisoire de l'U.N.I.R.S.

C'est le 15 mai 1957, après une discussion d'où fut délibérément exclue la C.G.T., que le C.N.P.F. créa, avec l'accord et la signature de la C.F.T.C. et de F.O., l'Union Nationale des Institutions de Retraites Complémentaires des Salariés (U.N.I.R.S.).

C'est en vérité l'Union des Industries Métallurgiques et Minières qui fut à la base de cette initiative. Des discussions furent préalablement engagées par elle à cet effet avec les Fédérations F.O. et C.F.T.C. et sans la Fédération C.G.T. de la Métallurgie.

Celle-ci en fut écartée malgré deux demandes de participation directement adressées par elle à l'U.I.M.M., respectivement les 25 décembre 1956 et 24 janvier 1957. Ce ne fut qu'après ce refus que l'affaire fut prise en main directement par le C.N.P.F. et placée sur le plan interprofessionnel.

Le XXXI^e Congrès de la C.G.T. a, dans une résolution spéciale consacrée aux régimes complémentaires de retraites, dit ce qu'il fallait penser de l'U.N.I.R.S., dont il a tout particulièrement critiqué l'existence dans ses statuts de mesures restrictives difficilement acceptables et surtout le fait que la gestion est confiée aux Compagnie d'Assurances.

Il a également fixé les revendications essentielles, qu'il appelle les travailleurs à défendre dans ce domaine, les conviant sur cette base à lutter pour le meilleur régime complémentaire de retraite et à choisir à cet effet celui se rapprochant le plus de ses principes.

Enfin, il s'est également prononcé pour que cette lutte soit également menée à l'intérieur des régimes existants afin de les améliorer.

Il faut croire que les explications du XXXI^e Congrès de la C.G.T. ont contribué à éclairer les travailleurs, puisque les dirigeants et fondateurs de l'U.N.I.R.S. n'ont pas manqué de se rendre compte que, malgré l'exclusion de la C.G.T., il devenait nécessaire pour eux de faire appel, au sein de l'U.N.I.R.S., à cette organisation la plus représentative de la classe ouvrière.

C'est ainsi que dès septembre 1957, d'abord officieusement, puis en décembre 1957 officiellement, la C.G.T. fut avertie que deux places lui étaient réservées au sein du Conseil d'Administration provisoire de l'U.N.I.R.S., et sollicitée pour les accepter. C'est en application des décisions du Congrès que la C.G.T. accepta de les occuper.

Elle a tenu cependant à préciser que cette acceptation ne comportait de sa part aucune renonciation à ses justes critiques ni aucun engagement à mener partout campagne en faveur de l'adhésion à l'U.N.I.R.S., les travailleurs devant en toutes circonstances et en pleine liberté pouvoir se prononcer pour le régime de leur choix, choisir entre les divers régimes existants le plus avantageux et ce, dans le respect de la plus large démocratie.

Cela évidemment ne saurait satisfaire le C.N.P.F. qui, désireux de centraliser et de canaliser à son profit, au sein de l'U.N.I.R.S., le courant en faveur des régimes complémentaires de retraites, n'a cessé et ne cesse de mettre tout en œuvre pour déterminer les travailleurs des autres régimes existants.

Après avoir déformé la position exacte de la C.G.T. et les motifs de l'acceptation des places qui lui étaient réservées, elle tente maintenant, par les accords de minorité conclus sans la C.G.T. et d'une valeur contestable, de rendre obligatoire l'adhésion à l'U.N.I.R.S.

L'accord de la Métallurgie Parisienne du 14 février 1958 est un accord de minorité

La convention collective faisant l'objet de l'accord du 14 février 1958, concernant la métallurgie de la Région Parisienne et comportant à l'annexe 3 un accord instituant un régime complémentaire de retraite adhérent à l'U.N.I.R.S., n'a été

signée que par l'Union des Syndicats F.O. de la Métallurgie parisienne, le Syndicat Chrétien des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise de la métallurgie de la Région Parisienne, l'Union des Syndicats Indépendants et l'Union des Syndicats des Cadres de la métallurgie de la Région Parisienne (C.G.C.).

En fait, cet accord n'a été signé que par une faible minorité de syndicats ouvriers intéressés, puisqu'il n'a été signé ni par l'U.S.T.M. de la C.G.T., ni par les Syndicats des ouvriers métallurgistes de la Région Parisienne de la C.F.T.C.

Rappelons sur ce point la résolution du XXXI^e Congrès qui précise :

« La C.G.T. et ses organisations dénonceront tous pourparlers séparés et imposeront leur présence là où se discutent et se défendent les intérêts des travailleurs, notamment discussions contractuelles, institution de retraites existantes, etc... »

Certes, dans ce cas, il ne s'agit pas seulement de pourparlers séparés mais d'accords séparés d'où la C.G.T. s'est trouvée exclue et même mieux d'un accord nettement de minorité dont on a le droit de discuter la valeur.

Pourquoi sa valeur est contestable

Nous disons en effet qu'il n'est pas conforme au décret du 18 juin 1946, dans la partie concernant les Institutions de Prévoyance ou de Sécurité Sociale et en particulier à l'article 43 précédemment cité qui impose que de telles institutions soient créées en vertu d'une convention collective ou de contrats individuels et ce conformément aux dispositions de ce même article, même quand les institutions créées fonctionnent sans contribution des travailleurs.

L'article 51 du même décret précise encore que les obligations et avantages des adhérents et les obligations des employeurs peuvent être révisées soit par accord entre les employeurs et la majorité des travailleurs intéressés constaté par un vote à bulletin secret, soit par une convention collective.

Il devient clair que ces textes frappent de nullité ou tout au moins d'irrégularité grave la convention collective signée seulement par une minorité d'organisations syndicales des travailleurs, car cette minorité n'est nullement qualifiée pour contracter au nom de la majorité des travailleurs intéressés.

Une convention collective ou un accord signé seulement par une minorité d'organisations syndicales de travailleurs, ne saurait s'imposer à la totalité des travailleurs.

Cette affirmation est confirmée par les dispositions du Livre I^{er} du Code du Travail, articles 31 et 31e, et les dispositions du Code Civil, articles 1101 et suivants qui précisent « qu'un accord signé n'oblige que ses signataires ».

Il n'est donc pas opposable aux travailleurs non membres des organisations signataires, en l'occurrence aux adhérents de la C.G.T. et aux non-syndiqués.

Nous précisons tout cela certes, d'une part, pour ouvrir éventuellement la voie aux actions juridiques que dans un tel cas les organisations syndicales pourraient juger utile d'engager, mais surtout pour que dans les entreprises intéressées soient utilisés tout les moyens pour mobiliser la masse des travailleurs dans la plus large union, afin d'imposer discussion, sur des bases concrètes avec l'ensemble des organisations représentatives ou même, si nécessaire, avec consultation des travailleurs, afin que le régime instauré ne soit pas imposé mais corresponde bien à la volonté des intéressés.

Comment battre les manœuvres patronales et réaliser l'union

S'il est nécessaire de continuer à dénoncer le caractère néfaste de tels accords séparés, surtout en démontrant combien l'absence de la C.G.T. a favorisé, au détriment des travailleurs, les manœuvres patronales, il serait dangereux de s'en tenir là et de laisser de côté le problème essentiel qui est avant tout de permettre dans l'entreprise considérée le rassemblement des travailleurs et la possibilité d'exprimer leur volonté dans la plus grande union, afin de pouvoir la faire triompher, le cas échéant, contre les manœuvres patronales.

C'est pourquoi, il ne faut pas perdre de vue que le **problème essentiel est de battre en brèche la manœuvre patronale et surtout de mettre en échec la tentative de division qu'elle représente.**

Il s'agit sur ce point et en toutes circonstances, de tout faire pour éclairer les travailleurs, pour les rapprocher les uns des autres, d'œuvrer à leur union en sachant trouver les bases revendicatives représentant les aspirations de tous ainsi que par rapport à la situation dans chaque entreprise, les modalités d'action les plus concrètes et les plus profitables.

Tout en dénonçant les insuffisances et en expliquant combien elles sont la conséquence de l'exclusion de la discussion des représentants de la C.G.T., il faut chercher à lever les obstacles qui s'opposent à l'unité, c'est-à-dire à la réalisation d'une situation favorable à l'action de masse indispensable des travailleurs intéressés.

Si la C.G.T. a été écartée, c'est avec l'objectif de l'empêcher de participer avec tous ses droits aux discussions qui doivent obligatoirement s'ouvrir dans chaque entreprise concernant la mise en application et les améliorations qui s'imposent.

Parce que l'accord séparé constitue un obstacle, il convient même d'envisager, le cas échéant, après avoir pesé le pour et le contre, l'éventualité de l'adhésion à cet accord pour, malgré notre exclusion, imposer notre présence dans toutes les discussions.

Précisons, au sujet des améliorations, que l'article 31n de la loi du 11 février 1950, concernant les accords d'établissements, indique « qu'ils ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement considéré les dispositions de conventions collectives nationales, régionales ou locales ; **qu'ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs** ».

Un accord comme celui du 14 février 1958, ne fait que rendre obligatoires des minimas de retraites complémentaires en dessous desquels les patrons ne peuvent descendre, mais par contre laissent entières les possibilités des travailleurs, à partir de ces minima, d'aller plus loin et par leur action et leur union d'obtenir des améliorations.

C'est dans ce sens et avec cet objectif qu'il convient d'agir et de mobiliser les travailleurs intéressés.

Nous avons précisé ces points pour expliquer combien les travailleurs, surtout quand il s'agit d'un accord de minorité, **ont le droit d'exiger dans les entreprises leur consultation et nous ajoutons non pas seulement sur l'adhésion à la Caisse choisie par le patron, mais aussi sur le contenu du dispositif à instituer et principalement sur les obligations qui en résultent pour eux et les modifications éventuelles au contrat de travail qui en peuvent découler.**

Nous avons beaucoup à dire de l'U.N.I.R.S. et de la manœuvre patronale

Nous avons évidemment beaucoup à dire de cet accord qui vise à étendre à tous les métallurgistes de la Région Parisienne un régime complémentaire de retraite obligatoirement adhérent au régime U.N.I.R.S. qui fut constitué sans la C.G.T. et sur l'initiative du C.N.P.F.

En plus des critiques sur l'U.N.I.R.S. faites par le XXXI^e Congrès de la C.G.T. et que nous maintenons, critiques dont nos représentants au sein de son Conseil d'Administration ne manqueront pas de tenir compte pour réclamer les améliorations qui s'imposent et qu'attendent les travailleurs, nous reprochons à l'accord du 14 février de ne pas tenir compte de l'existence d'autres institutions de retraites complémentaires (dont certaines sont plus avantageuses et sont préférées par les travailleurs). Nous lui reprochons de rendre l'adhésion à l'U.N.I.R.S. obligatoire et de ne pas permettre aux intéressés de faire, en toute liberté, un choix plus avantageux.

Aussi, nous avons le droit de dire que c'est parce que l'U.N.I.R.S. n'est pas le régime le plus favorable, que le patronat veut l'imposer avec l'objectif d'empêcher ainsi les travailleurs d'obtenir mieux.

On sait que la C.G.T. n'a pas et n'a jamais été pour une politique de tout ou rien. Mais on ne saurait admettre ni permettre que le patronat puisse partout, comme cela se fait de plus en plus, enfermer les travailleurs dans le dilemme : ou vous acceptez le régime U.N.I.R.S. ou vous n'avez rien du tout.

Nous mettons nos camarades en garde contre cette façon tendancieuse d'avoir l'air de consulter les travailleurs et qui est de plus en plus mise en application par les patrons dans les entreprises, méthode qui fausse complètement le sens et la valeur de la consultation du personnel.

Nous tenons aussi à protester contre la tendance qui s'y joint, d'assimiler les critiques contre les insuffisances et dangers des propositions patronales en matière de retraites complémentaires à une opposition de fond systématique contre l'institution de tels régimes, alors qu'en fait c'est sous la pression de la C.G.T. et de ses organisations qu'ils durent être envisagés par le patronat.

Comment donner à la consultation un caractère positif

En effet, chacun sait combien depuis 10 ans, pour pallier à la détresse des vieux, la C.G.T. d'Ambroise Croizat lutte contre l'insuffisance du régime général d'assurance vieillesse, réclame son amélioration, en particulier la retraite à partir de 60 ans pour tous, 55 ans pour les femmes et 5 ans de réduction pour les métiers et professions insalubres et au moins égale à 50 % du salaire des meilleures années.

Chacun sait combien la C.G.T. cherche à réaliser son amélioration par tous les moyens, de l'intérieur certes, mais aussi de l'extérieur, par la création dans chaque entreprise de régimes complémentaires de retraites, que son action s'efforce de multiplier afin d'en élargir le bénéfice à tous les travailleurs.

Ils y a là, répétons-le, un champ d'action de masse profondément unitaire, car il correspond de plus en plus à la volonté unanime des travailleurs, en même temps qu'il s'avère apte à réaliser sur ses revendications la plus large union.

Le N° 550 du « Peuple » du 5 février 1958, donne à cet effet et à titre d'indication et d'exemple pour tous, connaissance de la façon dont nos camarades de la C.G.T. du Bassin Métallurgique de la Sambre, ont réussi à réaliser l'unité d'action sur ce problème avec F.O. et la C.F.T.C. ; comment ils ne se sont pas laissés enfermer par le dilemme patronal et ont su présenter au patron qui voulait leur imposer l'adhésion à l'U.N.I.R.S., les revendications suivantes que nous donnons à titre d'exemple :

- Suppression des périodes d'attente (3 ans, art. 15) et probatoires (6 mois, art. 5).
- Suppression de l'obligation de dix années de présence dans l'entreprise pour les retraités ayant quitté celle-ci (art. 16).
- Reconstitution de carrière des travailleurs ayant quitté l'entreprise avant le 1er janvier 1927 (art. 16) et amélioration de la reconstitution gratuite de carrière.
- Abrogation de la clause supprimant les indemnités de licenciement accordées par la convention collective (art. 31).
- Taux de la cotisation ouvrière qui ne peut être une nouvelle source de diminution du pouvoir d'achat (art. 11).
- Pour les travailleurs déclassés pour raison de santé ou autres causes lors des dernières années de travail, reconstitution des salaires sur leur profession antérieure (art. 22).
- Reconstitution de carrière pour les travailleurs ayant travaillé dans les entreprises fermées.
- Validation à dix ans d'ancienneté pour les salariés ayant cinq ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises adhérentes (exemple : A.G.R.R.).

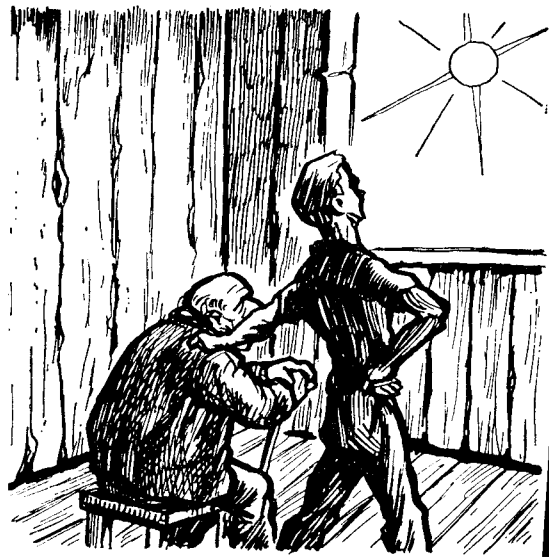
- Majoration de 5 % pour vingt ans d'ancienneté dans la profession et non pas dans la dernière entreprise (art. 26).
- Pour les veuves et les veufs, retraite de reversion à 60 % au lieu de 50 % (art. 23).
- Inclusion du régime de retraite dans la convention collective, comme cela est prévu au procès-verbal d'U.N.I.R.S. (page 33).

Autres améliorations relatives à la gestion :

- Gestion financière par le Conseil d'Administration seul et non par les Compagnies d'Assurances.
- S'il est décidé de n'appeler qu'une fraction de la cotisation (art. 13) la réduction de cotisation se fera uniquement sur la part ouvrière.

Cette volonté des métallurgistes de la Sambre de voir améliorer le régime U.N.I.R.S. sur des points concrets, atteste des imperfections que présente ce régime, qui fut créé hors de la présence de la C.G.T., organisation la plus représentative des travailleurs, mais atteste aussi de la juste position de la C.G.T. sur les critiques qu'en son temps notre organisation a formulées, et qu'elle renouvelle à l'encontre du système institué par le C.N.P.F., ainsi que la sagesse dont elle a fait preuve en acceptant de prendre au Conseil d'Administration provisoire de l'U.N.I.R.S., les places que l'on avait dû lui réserver, afin de travailler de l'intérieur à l'amélioration de ce régime.

C'est pourquoi nous sommes persuadés que si le travail d'explication et d'éclaircissement est fait auprès de chacun, la grande masse des travailleurs intéressés, en qui nous devons faire confiance, sera capable de s'exprimer clairement et judicieusement dans la plus grande unité et dans chaque entreprise, en tenant compte de la situation, saura prendre la position la meilleure et comme dans le Bassin Métallurgique de la Sambre, s'unir tous et agir ensemble pour faire triompher le meilleur régime complémentaire de retraite et choisir l'institution la mieux apte à le satisfaire.



QUESTIONS

et Réponses

Q. - Qui a le droit au nouveau préavis d'un mois en cas de licenciement ?

R. — La loi n° 158 du 19 février 1958 (J.O. du 20) (textes et commentaires dans la « Vie Ouvrière » n° 704) est applicable dans toutes les professions soumises aux dispositions du code du travail : industrie, commerce, professions libérales, domestiques et femmes de ménage, etc...

Tous les ouvriers, les employés et cadres bénéficient de la nouvelle loi, à moins que les usages ou les conventions collectives ne leur assurent déjà un préavis plus avantageux que le préavis légal d'un mois.

Seuls sont exclus du bénéfice de la nouvelle loi les salariés pour lesquels il ne peut y avoir de préavis parce qu'ils sont liés au patron par un contrat à durée **déterminée** c'est-à-dire prenant fin à date fixe ou fixant la durée de l'engagement (saison, etc...) ou conclu pour la durée d'exécution d'un ouvrage déterminé.

Pour bénéficier du préavis d'un mois, il faut avoir six mois d'ancienneté dans l'entreprise, c'est-à-dire six mois de présence parmi le personnel. Les périodes d'absence pour maladie, etc... comptent dans l'ancienneté requise.

Q. - Quel est le préavis en cas de démission ?

R. — La loi stipule que lorsque le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail, la durée du préavis résultant des usages ou des conventions collectives demeure applicable.

En conséquence, lorsque le préavis d'usage pour un ouvrier est de huit jours, l'ouvrier qui démissionne ne doit prévenir son patron que huit jours à l'avance, tandis que s'il est licencié, le patron doit le prévenir un mois à l'avance, si le salarié a six mois d'ancienneté.

Q. - Quand commence le préavis d'un mois ?

R. — La nouvelle loi stipule : « Lorsque l'employeur prend l'initiative du congé, il doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé d'un mois ».

La « date de présentation » de la lettre recommandée signifie la date à laquelle les P.T.T. présentent pour la **première fois** la lettre au destinataire, même si celui-ci est absent ou refuse de la recevoir. Actuellement, la date de première présentation ne figure pas sur les formules des P.T.T. mais le Ministre du Travail a annoncé qu'il interviendrait auprès du Ministre des P.T.T. pour qu'un timbre à date figure désormais sur les accusés de réception afin de certifier la date de première présentation.

Q. - Quels sont les droits du salarié si le patron n'envoie pas de lettre recommandée ?

R. — Si le patron n'envoie pas de lettre recommandée, le préavis n'a pas commencé à courir. Quand le salarié licencié verbale-

ment continue son travail, il n'est pas encore en période de préavis et doit percevoir son salaire normalement. S'il est mis à la porte, il a droit à une indemnité pour inobservation du délai-congé, égale à un mois de salaire au minimum. Il peut aussi prétendre à des dommages-intérêts pour renvoi abusif.

L'envoi de la lettre recommandée est une obligation patronale nouvelle, distincte de la question de la durée du préavis. Cela signifie que :

- 1° En cas de démission, l'ouvrier n'est pas obligé d'envoyer une lettre recommandée,
- 2° En cas de licenciement, le patron doit envoyer la lettre recommandée même si l'ouvrier n'a pas droit au préavis d'un mois, soit parce qu'il n'a pas les six mois d'ancienneté, soit parce qu'il est licencié pour « faute grave ».

Q. - Comment empêcher le patron de tourner la nouvelle loi ?

R. — La loi stipule que toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement intérieur fixant un délai-congé inférieur à un mois, ou une condition d'ancienneté supérieure à six mois, est nulle de plein droit.

Pour échapper au préavis d'un mois, certains patrons vont chercher à embaucher des ouvriers, avec contrat à durée déterminée ou à les licencier à la veille des six mois d'ancienneté. Il faudra être vigilant contre ces procédés, démasquer les manœuvres patronales.

D'autres patrons vont prétendre qu'ils ne doivent pas de préavis parce que l'ouvrier a commis une « faute grave ». Mais le patron doit apporter la preuve de la prétendue faute grave. La loi n'a pas défini la « faute grave » et seuls les tribunaux peuvent statuer sur ce point. Il faudra donc prouver par témoignage que l'ouvrier n'a pas commis de faute grave.

Enfin, certains patrons, après avoir licencié leur ouvrier verbalement, sans envoi de lettre recommandée, vont prétendre qu'ils ne l'ont pas licencié, que celui-ci est parti volontairement, qu'il est démissionnaire. Le salarié doit alors apporter la preuve (difficile) qu'il a vraiment été licencié verbalement s'il veut obtenir les indemnités auxquelles il a droit. Pour cela, il devra fournir des témoignages.

Ainsi est-il conseillé, en cas de mise à la porte sans lettre recommandée, d'aviser aussitôt l'Inspecteur du Travail et de se présenter au travail avec des témoins afin de pouvoir prouver que c'est bien l'employeur qui s'oppose au travail de l'ouvrier prétendu démissionnaire.

Si un ouvrier est dans l'impossibilité de prouver devant le Conseil des Prud'hommes, l'existence d'un licenciement verbal nié par le patron, qu'il réclame alors l'exécution normale du contrat de travail sous astreinte. Le patron ne pourra alors y échapper qu'en apportant lui-même la preuve de la prétendue démission, ce qui lui est impossible sans faux témoignage. Et s'il reconnaît qu'il a licencié l'ouvrier sans lettre recommandée, donc sans préavis, il peut être condamné.

" Le Délégué du Personnel " est votre bulletin

Faites-nous part de vos difficultés, de ce que vous voudriez voir figurer dans ce bulletin

Ecrivez-nous ?



S.P.E.C. CHATEAUROUX.

Le Gérant : DESHAYES Maurice.