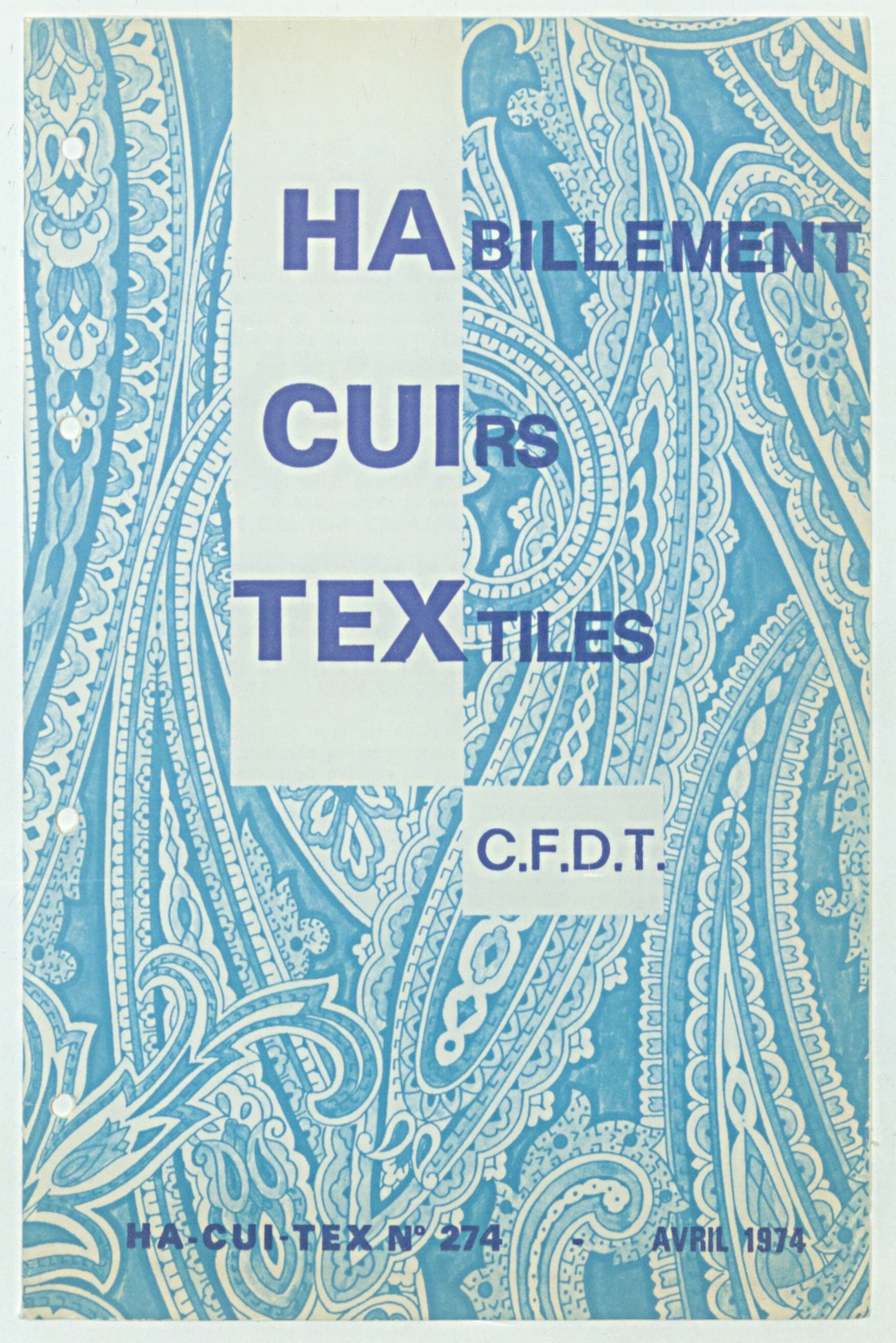




HA BILLEMENT

CUI RS

TEX TILES

C.F.D.T.

HA-CUI-TEX N° 274

AVRIL 1974

SOMMAIRE

EDITORIAL

Le 38ème Congrès fédéral, l'occasion d'une réflexion approfondie sur notre orientation pour mettre en concordance notre comportement dans la lutte de tous les jours avec notre option pour une société d'hommes et de femmes LIBRES et RESPONSABLES.

VIE FEDERALE

Période de discussions pour les salaires, les patrons de nos professions se sont distingués encore une fois... par la faiblesse des propositions. Les travailleurs ont réagi, il est impossible de préciser le nombre de travailleurs qui sont mis à l'Action dans le Textile. Les sultats vont de pair avec la combativité.

L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LES PRIX, UN PIEGE A EVITER

Pourquoi ces formules en 1974 ? Pour permettre de réaliser les investissements indispensables à la survie du capitalisme et au redéploiement de l'économie. Nous dirons non à ces propositions qui se feraient sur le dos des travailleurs.

L'ACTION SYNDICALE EST PAYANTE, LA VICTOIRE DES TRAVAILLEURS DE CHEZ BAILLEUL LE PROUVE

La section syndicale explique les 2 mois de lutte des travailleurs pour le maintien de leur emploi. Elle en fait un bilan positif autant pour les résultats obtenus que pour l'élargissement du nombre de militants dans l'entreprise.

DES AUJOURD'HUI, PREPARONS LE CONGRES FEDERAL, DANS CHAQUE SECTION ET CHAQUE SYNDICAT

C'est un schéma, une synthèse du rapport envoyé à chaque section syndicale. Il doit permettre à partir des questions, que chaque organisation fasse sa propre analyse, sa propre réflexion à partir de ce qu'elle a vécu durant ces 3 années. Le rapport doit être complété par toutes ces réflexions collectives.

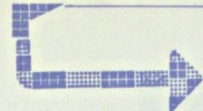
VIE ET RENFORCEMENT, DE L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS DANS LA C.F.D.T

Témoignage de la section C.F.D.T. de la Société Pyrénéenne de la Chaussure qui nous démontre que le nombre des adhérents a augmenté quand les travailleurs ont concrètement participé à l'action.

BAREME HABILLEMENT

Applicable au 1er mars, nous devons prendre connaissance des raisons de la non signature de la CFDT et obtenir plus dans l'entreprise avec l'appui des travailleurs.

HA-CUI-TEX



aux syndicats et sections

22 FEVRIER 74 : Spécial T.A.S.

- Compte rendu session à Sévrier en septembre
- Activité de l'année écoulée
- L'emploi, politique patronale
- Nouvelles méthodes d'organisation du travail
- Politique syndicale : Nos Objectifs
- Activité sociale C.E. C.C.E C..A
- Fonctionnement des S.S.E., du Comité de Liaison.

26 FEVRIER 74 : Spécial D.M.C. - GILLET

- Rencontre du groupe du 25 au 27 avril 74
- Situation syndicale et sociale
- Encore des fermetures et des licenciements

27 FEVRIER 74 : Spécial HABILLEMENT

- Le 26 février pour les salaires

4 MARS 74 : Spécial Inter-Banches

- Partout, développer l'action
- Informations spéciales T.N.
- Appel de la fédé HACUITEX
- Schéma de prise de parole

13 MARS 74 : Spécial Textiles Naturels

- Compte rendu Commission paritaire
- Il faut développer la lutte

14 MARS 74 : Spécial CUIRS

- La situation de la branche CUIRS
- Nos objectifs prioritaires
- Des résultats grâce aux luttes
- 25 - 30 mars, un deuxième temps fort pour un développement
- Lettres aux chambres patronales
- Communiqué commun C.F.D.T. - C.G.T.

18 MARS 74 : Spécial BLANCHISSERIES

- Commission paritaire du 13 mars à Lyon
- Informations à toutes les sections
- Rappel des propositions patronales concernant les gérantes de magasin
- Rencontre nationale de la branche les 22 et 23 AVRIL

19 MARS 74 : Spécial AGACHE-WILLOT

- Une occasion à ne pas manquer
- Communiqué de presse
- L'emploi depuis 1967 dans le groupe
- Rencontre annuelle du 4 au 6 Avril

20 MARS 74 : Spécial CHAUSSURE

- Proposition d'augmentation des minima conventionnels au 1er avril 74.

21 MARS 1974 : Spécial HABILLEMENT

- Où en sommes-nous pour les Salaires ?
- Lettre à la chambre patronale
- Des actions et des résultats

22 MARS 74 : INTER-BRANCHES SPECIAL CONGRES

- Calendrier de préparation
- Badges revendicatifs
- Feuille de candidature au C.F.
- Bulletin de participation
- Demande d'hébergement
- Feuille de désignation pour les Pouvoirs des Syndicats
- Rapport général du congrès fédéral

26 MARS 74 : Spécial T.A.S

- Compte-rendu de la réunion du groupe technique
- Avenant Salaires n° 7 du 12 Février 74.

Dans les luttes pour,
l'emploi et les salaires

L'EXPRESSION CONTINUE

Les travailleuses de chez BURTON à Boulogne sur Mer chantent

A la société BURTON
Nous travaillons pour les hommes
Nous faisons des pantalons
Et puis des vestons.

Et dire qu'il n'y a pas huit mois
On travaillait **comme des forçats**
Et puis maintenant voilà
On se compte sur les doigts

A la société BURTON
Nous travaillons pour les hommes
Ils ont **pris toutes nos forces**
Et maintenant ils nous foutent dehors

Ils nous ont diminué nos heures
On ne mangera plus de beurre
Après nous avoir mis en nage
Ils veulent nous mettre **au chômage**

A la société BURTON
Nous travaillons pour les hommes
Ils nous ont pris notre boulot
Prenons les locaux

(Sur l'air « Le travail, c'est
la santé »).

Peut-être sont-elles prophètes ?
Mais certainement déterminées.
Et oui « Prenons les locaux » c'est bien ce qu'elles ont fait
en venant à Paris occuper les magasins BURTON le lundi 25
mars. Et le jeudi 28 mars, elles « retenaient » le P.D.G. anglais
jusqu'à ce qu'il lâche.

ET LA CHANSON ? Elle était écrite avant...

SOMMAIRE

EDITORIAL

Le 38ème Congrès fédéral, l'occasion d'une réflexion approfondie sur notre orientation pour mettre en concordance notre comportement dans la lutte de tous les jours avec notre option pour une société d'hommes et de femmes LIBRES et RESPONSABLES.

VIE FEDERALE

Période de discussions pour les salaires, les patrons de nos professions se sont distingués encore une fois... par la faiblesse des propositions. Les travailleurs ont réagi, il est impossible de préciser le nombre de travailleurs qui sont mis à l'Action dans le Textile. Les sultats vont de pair avec la combativité.

L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LES PRIX, UN PIEGE A EVITER

Pourquoi ces formules en 1974 ? Pour permettre de réaliser les investissements indispensables à la survie du capitalisme et au redéploiement de l'économie. Nous dirons non à ces propositions qui se feraient sur le dos des travailleurs.

L'ACTION SYNDICALE EST PAYANTE, LA VICTOIRE DES TRAVAILLEURS DE CHEZ BAILLEUL LE PROUVE

La section syndicale explique les 2 mois de lutte des travailleurs pour le maintien de leur emploi. Elle en fait un bilan positif autant pour les résultats obtenus que pour l'élargissement du nombre de militants dans l'entreprise.

DES AUJOURD'HUI, PREPARONS LE CONGRES FEDERAL, DANS CHAQUE SECTION ET CHAQUE SYNDICAT

C'est un schéma, une synthèse du rapport envoyé à chaque section syndicale. Il doit permettre à partir des questions, que chaque organisation fasse sa propre analyse, sa propre réflexion à partir de ce qu'elle a vécu durant ces 3 années. Le rapport doit être complété par toutes ces réflexions collectives.

VIE ET RENFORCEMENT, DE L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS DANS LA C.F.D.T

Témoignage de la section C.F.D.T. de la Société Pyrénéenne de la Chaussure qui nous démontre que le nombre des adhérents a augmenté quand les travailleurs ont concrètement participé à l'action.

BAREME HABILLEMENT

Applicable au 1er mars, nous devons prendre connaissance des raisons de la non signature de la CFDT et obtenir plus dans l'entreprise avec l'appui des travailleurs.

- + 1,7 en Janvier
- + 1,3 en Février
- + en Mars
- + en Avril
- +
- +++

CE SONT LES PRIX...
ET NOS SALAIRES ?

NECESSITE DE L'ACTION

Pour obtenir :

- UN SALAIRE MINIMUM DANS CHAQUE ENTREPRISE DE 1 200 F NETS POUR 40 HEURES EN TOUTES CIRCONSTANCES MEME S'IL Y A DU CHOMAGE.
- 150 F POUR TOUS
- LE RATTRAPAGE AVEC LES AUTRES PROFESSIONS
- LA GARANTIE COLLECTIVE DE L'EMPLOI
- LE RESPECT ET L'EXTENSION DES LIBERTES SYNDICALES

NECESSITE AUSSI DE PREPARER

LE CONGRÈS FÉDÉRAL

Chaque section est en possession du rapport. Il est possible d'en commander à la fédération au prix de 5 F

Prévoir une date pour permettre une préparation

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - 75439 PARIS - Cédex 09

27^e ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1,50 F

— Abonnement annuel ordinaire : 11 F (10 numéros)

— Abonnement de soutien : 15 F

au C.C.P. HA-CUI-TEX Paris 22-202-24



*Pour les changements d'adresse, joindre la
dernière bande et 1 F en timbre poste.*



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, 75439 PARIS, Cédex 09

FEDERATION DES INDUSTRIES HABILLEMENT,

CUIR, TEXTILE C.F.D.T.

Téléphone ligne directe : 824-92-27

Téléphone standard ou confédéral : 280-62-43

Le Directeur de la publication : L. DION — Imp. Artésienne. 62 - Liévin

Tout faire pour la victoire de la Gauche

La disparition rapide de POMPIDOU a précipité les événements, en ce qui concerne la possibilité d'un changement de pouvoir politique en France.

Cette échéance intervient au moment où les luttes des travailleurs sont importantes pour imposer leurs revendications (emploi, salaires, conditions de travail et libertés syndicales).

Le développement des luttes actuellement est significatif de l'insécurité des travailleurs dans tous les domaines où les a conduit la gestion capitaliste et notamment la V^e République qui, depuis 16 ans, gère l'économie au profit des intérêts patronaux, au détriment de l'intérêt des travailleurs.

Les candidats de la Droite à la Présidence de la République promettent de nouveau la justice sociale qu'ils ont été, jusqu'à maintenant incapables d'assurer ; que ce soit CHABAN, avec sa nouvelle Société, ou GISCARD, avec sa politique financière.

L'un et l'autre n'ont de commun dans leur politique que les intérêts d'une France qui n'est pas celle des travailleurs, mais celle des patrons.

UNE CHANCE A NE PAS LAISSER PASSER

Face à cette situation, une possibilité est offerte aux travailleurs d'un changement de politique qui peut permettre la satisfaction des revendications essentielles et non encore satisfaites par le système en place. En effet, si le candidat unique de la Gauche est élu Président de la République, de nouvelles perspectives favorables aux travailleurs sont possibles.

POUR LA FEDERATION

En ce qui nous concerne, les positions sont claires, nous nous prononçons sans ambiguïté pour le soutien de la candidature commune de la Gauche aux élections présidentielles.

Ce soutien a une signification :

— Promouvoir en France une dynamique qui doit nous conduire à une Société Socialiste sur des bases revendicatives d'objectifs tenant compte d'une situation réelle : telle que la garantie de l'Emploi et des

ressources, la défense des libertés politiques et syndicales et notamment l'extension des droits de tous les travailleurs, la suppression de toutes les conditions aliénantes du travail, la suppression du travail au rendement, sans oublier le relèvement des bas salaires qui sont la caractéristique de nos branches et pour l'ensemble, la Retraite à 60 ans.

UNE NECESSITE

La campagne électorale doit être pour nous, une occasion de réaffirmer nos revendications d'une façon claire et précise, ce sera notre façon, à nous CFDT, de préciser dès maintenant ce que nous voulons demain.

Ce qui nécessite de notre part en tant que Militant de la CFDT une mobilisation constante à partir de nos revendications et en lien très étroit avec notre Orientation.

Ce sera notre manière à nous de contribuer à la création d'une Société Socialiste et Démocratique, en sensibilisant les travailleurs pendant et après les élections sur les objectifs de la CFDT.

UN ESPOIR QUI DOIT SE CONCRETISER

En fonction de la réalité, des problèmes des travailleurs, il est possible d'espérer un changement politique favorable à nos aspirations. Tout en sachant que si la prise du Pouvoir Politique n'est pas le Socialisme, elle constitue en fait la première étape nécessaire à un changement nous conduisant à une Société Socialiste Autogérée.

C'est dans cet esprit que le Bureau Fédéral appelle tous les militants et tous les travailleurs à voter massivement dès le premier tour pour le candidat commun de la Gauche, de manière à faire échec au Pouvoir du Patronat concrétisé par les candidats de la Droite et réaliser aussi le tremplin nécessaire à la construction d'une Société plus juste, plus humaine, Socialiste et Démocratique.

Nous devons donc tout faire en Organisation syndicale pour la victoire de la Gauche.

Pendant cette période intense d'explications et afin de garantir le succès de nos revendications, dans nos luttes de demain, il faut augmenter notre rapport de force et donc tout faire également pour une adhésion massive des travailleurs à la CFDT.

Le 11-4-74 - Le Bureau Fédéral

PRECISIONS DERNIERES MINUTES

Du fait de l'activité importante de la Fédération, il n'a pas été possible, au secrétariat de rédiger la vie fédérale ce mois-ci.

Se reporter aux différents bulletins de branches adressés aux responsables de sections.

D'autre part, l'Editorial prévu au sommaire a été remplacé au dernier moment pour tenir compte de l'actualité que constitue l'enjeu de l'élection présidentielle.

L'indexation des prix sur les salaires

Un PIÈGE A ÉVITER

En ce début 1974, une nouvelle tactique patronale apparaît en matière de salaires. Dans les commissions paritaires nationales du Textile ou de la Chaussure mais également au niveau des entreprises, les employeurs proposent des accords prévoyant des **clauses d'indexation sur l'indice des prix** établi par le service de statistiques gouvernemental (INSEE).

En règle générale, cela se passe de la façon suivante, les patrons proposent au départ une **petite augmentation des salaires**, et puis **ensuite des clauses** selon lesquelles les salaires sont automatiquement relevés tous les 2, 3 mois ou plus selon l'évolution de l'indice officiel des prix.

Selon les patrons, on devrait être content car dans la période actuelle de forte hausse des prix, une indexation assure que les salaires ne prendront pas de retard sur les prix et que, par conséquent, le pouvoir d'achat est maintenu et même amélioré !

Les travailleurs de la fonction publique et du secteur nationalisé connaissent ce système, car c'est celui qui leur est appliqué depuis plusieurs années sous le nom « de contrats de progrès » et que tous refusent maintenant car il aboutit à freiner la hausse des salaires et entraîne une baisse du pouvoir d'achat.

LIMITER LA PROGRESSION DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX

A plusieurs reprises, divers représentants du **gouvernement** et du **patronat** ont annoncé leur volonté de **limiter en 1974 la progression des salaires à l'évolution de l'indice officiel des prix**.

C'est pour lutter contre l'inflation, c'est-à-dire la hausse accélérée des prix disent-ils afin de faire passer cette **politique qui vise en fait à diminuer le pouvoir d'achat des travailleurs** comme nous l'avons plusieurs fois constaté. La hausse des prix ne vient pas des salaires. Les augmentations de salaires obtenues par la lutte des travailleurs permettent de rétablir le pouvoir d'achat amputé par les prix.

RETARDER LE PLUS POSSIBLE LES AUGMENTATIONS

Lorsqu'il y a une indexation, l'augmentation au départ est **beaucoup plus faible** que lorsqu'il y a une augmentation dans les formes habituelles et il faut attendre plusieurs mois avant que l'indexation sur les prix donne quelque chose, la différence pendant ce temps c'est autant de gagné pour le patron.

L'indice des prix est connu avec 1 mois de retard, par exemple celui d'avril sera connu vers le 1^{er} juin et si l'indexation prévoit que le niveau des prix est examiné tous les 2 ou 3 mois, le retard est encore plus grand. **Les travailleurs auront vu leur pouvoir d'achat baisser pendant plusieurs mois avant que cette fameuse indexation se répercute dans leurs salaires.**

UN INDICE TRUQUE

L'indice officiel des prix, dit des « 295 postes de dépenses » **sous-estime la hausse réelle des prix**. Il n'est pas neutre, il reflète les conceptions du système économique et politique en place. La façon dont il est établi est plus que contestable sous tous ses aspects tant dans les relevés de prix, les produits nouveaux plus chers qui ne sont pas pris en compte, les méthodes de calcul etc... (voir l'article de Syndicalisme - Hebdo du 7 février 1974).

Les travailleurs fonctionnaires de la statistique chargés de calculer cet indice viennent également dénoncer la façon dont il est établi et son caractère de classe.

Le gouvernement et les patrons prétendent eux que cet indice est neutre, juste et scientifique, en fait ils le défendent parce qu'il est nécessaire à leur politique.

UN INDICE QUI NE PEUT PAS MESURER LE POUVOIR D'ACHAT

L'indice officiel mesure l'évolution des prix au niveau de la consommation d'un « ménage moyen » ayant des ressources de 3.500 F par mois... Il est évident que la structure de consommation de quelqu'un comme à HA.CUI.TEX qui gagne 1000 ou 1200 F par mois n'est pas du tout la même.

Que peut-on acheter avec son salaire ? Peut-on vivre normalement avec 1000 F ou 1200 F par mois ? C'est de cette façon que l'on peut mesurer réellement le pouvoir d'achat et non à partir d'une évolution moyenne des prix quel que soit cet indice.

La C.F.D.T a fait la démonstration (voir Syndicalisme Magazine d'avril 74) du budget minimum d'un célibataire dans une grande ville. Le salaire pour faire face à un strict minimum de dépenses s'élève à 1500 F par mois...

L'indice officiel des prix n'est fait que pour la compatibilité du pays pour mesurer l'évolution moyenne des prix. Le directeur de l'INSEE, s'il défend son indice de prix pour son utilité en ces domaines, déclare qu'il n'est pas fait pour autre chose. Ce sont le gouvernement et le patronat qui prétendent mesurer le pouvoir d'achat avec un instrument qui n'est pas fait pour cela.

LES BAS SALAIRES ET LE RATTRAPAGE

L'indexation des salaires ne permet pas en règle générale l'augmentation nécessaire du pouvoir d'achat mais ce qui est plus grave c'est qu'elle se traduit toujours en pourcentage et maintient donc intégralement la hiérarchie.

Avec l'indexation, il n'y a plus de relèvement prioritaire des bas salaires et le rattrapage de l'écart de salaires entre l'habillement, Cuirs et Textile et la moyenne des autres secteurs n'est plus possible.

PLUS DE PROFIT POUR LES PATRONS

L'indexation des salaires sur les prix aboutit à laisser au patron les gains de productivité (réalisée par les augmentations de cadence).

Accepter ces différentes formules, c'est voir diminuer ce que reçoivent les travailleurs sur la valeur créée par leur travail et par conséquent, accepter l'augmentation des profits au détriment du salaire.

Ce n'est pas un hasard, si ce système d'indexation est proposé en 1974. Il vise à prélever sur les travailleurs les profits nécessaires au capitalisme pour réaliser les investissements indispensables à sa survie et notamment les investissements de « redéploiement de l'économie » face au problème des matières premières, investissements pour l'exportation, pour économie d'énergie, etc...

REFUSER L'INDEXATION, LUTTER POUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES

L'indexation c'est aussi pour les patrons un moyen de faire croire aux travailleurs que la lutte sur les salaires est inutile, il n'y a qu'à attendre l'indice des prix.

Or les salaires sont l'un des principaux objectifs des travailleurs dans leur lutte contre l'exploitation capitaliste. Une indexation des salaires qui risque de diminuer la lutte des travailleurs et leur rapport de force permettra au patron d'accentuer l'exploitation dans tous les domaines (cadences, conditions de travail, etc...).

Il faut donc refuser tout accord d'indexation et développer la lutte sur toutes les revendications et notamment en ce qui concerne les salaires pour :

- le relèvement prioritaire des bas salaires
- un minimum à 1200 F nets par mois
- une augmentation de 150 F par mois pour tous
- le rattrapage de l'écart avec les autres industries.

L'action syndicale est payante

La victoire des travailleurs de chez Bailleul le prouve

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

L'Entreprise BAILLEUL est une société qui occupe environ 800 Travailleurs dans quatre entreprises dont 90 % du personnel est féminin :

— HAISNE (près de Lens, Pas-de-Calais)	470 travailleurs
— NCEUX (près de Béthune, Pas-de-Calais)	100 travailleurs
— BRUAY (Pas-de-Calais)	100 travailleurs
— HAZEBROUCK (Nord)	100 travailleurs

Bailleul fabrique des chemises et des pyjamas. C'est l'un des plus gros confectionneurs de France en cette matière. L'entreprise est très prospère. BAILLEUL a ouvert une autre entreprise dans le Loir-et-Cher en 1972.

LA CFDT

La CFDT est seule et bien implantée à l'Usine d'HAISNES. 16 élus (15 femmes, 1 homme). 50 % de l'effectif syndiqué.

Depuis 4 ans, l'action des travailleurs avait permis d'obtenir des avantages sociaux supérieurs à la Convention : 4 heures d'information par an avaient ainsi été obtenues.

La CFDT existe aussi à NCEUX depuis peu : Déléguée Syndicale et 35 % d'adhérents. Elle est seule.

La CFDT est encore présente à HAZEBROUCK, mais elle est faible. A BRUAY, il n'y a pas d'organisation syndicale.

LA BOMBE... BAILLEUL DEPOSE SON BILAN

— Le 6-12-73, des bruits courent... Bailleul a déposé son bilan.

— Au C. E. du 6 décembre 1973, la direction déclare : « Il se pourrait... ».

— Les Délégués se méfient, d'autant plus que la paye du 10 novembre est arrivée en retard et a été payée par la banque. Il se rendent au Tribunal de Commerce de Béthune et ils apprennent que le bilan est déposé depuis le 4 décembre.

LES RAISONS

Les banques refusent de débloquer les crédits.

BAILLEUL a 1 milliard de dette aux Banques et 4 milliards aux fournisseurs.

De la prospérité au dépôt de bilan, que s'est-il passé ?

Le Syndic répond : **mauvaise gestion**, stocks accumulés, mauvaise utilisation des fonds, notamment dans l'immobilier (38 appartements et maisons, 2 châteaux), politique de salaires de direction et de frais très élevée, avances financières à de nombreuses sociétés étrangères ou amies.

Après quelques semaines d'action, et avec l'aide des experts-comptables (Syndex) du Comité d'Entreprise, la Section a découvert peu à peu les causes réelles. Elles sont éloquentes :

- BAILLEUL s'est payé 240 millions de salaires en 5 ans.
- BAILLEUL a détourné 200 millions à 1 milliard de marchandises sans facture.

En 1973,

- 188 millions ont été placés à INNOSAF (Entreprise du Jura),
- 187 millions ont été placés à VASKENNE (Entreprise du Loir-et-Cher),
- 37 millions ont été placés à LOCOTIER (Entreprise du Pas-de-Calais),
- 12 millions ont été placés à JANEL (62), gendre de Bailleul,
- 60 millions ont été placés à SOCOPRIM (Société immobilière gérée par la fille BAILLEUL).

Soit un total de 484 millions.

En 1972, 369 millions sont passés chez JANEL.

BAILLEUL a, en outre, créé une Société Immobilière en Suisse.

DEUX MOIS D'ACTION

Premier réflexe : **PROTEGER L'OUTIL DE TRAVAIL ET LES STOCKS.**

Il y a des précédents dans la région :

- Chez BOULY, les stocks ont été démenagés avant l'annonce du dépôt de bilan.
- Chez LINFLOR, à l'annonce des licenciements, il n'y avait plus un bouton et une bobine de fil à trouver dans la boîte.

Dès le premier soir, les ouvrières décident de travailler la journée et d'occuper l'entreprise la nuit, afin d'empêcher les machines et les stocks de disparaître. La garde s'organise à tour de rôle. De nombreuses filles passent le soir pour tenir compagnie aux volontaires. Elles amènent des nourritures, du matériel et surtout leurs maris, fiancés, ou la famille.

Aujourd'hui, nous pouvons dire que l'occupation a donné le ton à la lutte et elle a permis de donner dès le départ un niveau très élevé.

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A L'ACTION

Pendant un mois, la Section fit une information journalière à l'ensemble du personnel, de 5 minutes à 30 minutes, suivant l'actualité.

Des Assemblées Générales de travailleurs ont eu lieu à l'extérieur de l'entreprise et pendant le temps de travail. Au cours de l'une d'elle, le film sur la lutte de CERIZAY a été passé.

Les décisions de la lutte furent prises au cours de ces A. G.

Pour informer les familles, deux lettres ont été envoyées aux familles des ouvrières pour faire le point de la situation.

Les travailleurs ont eu à distribuer des tracts dans leur localité : cela touchait 30 communes au moins.

Des délégations d'ouvrières prirent contact avec les 30 maires.

Deux manifestations : l'une à la sous-préfecture, l'autre au Tribunal du Commerce.

Des autocollants « Non aux licenciements » ont fleuri sur toutes les machines et une grande banderole avec le même thème fut placée dans l'atelier même, pendant plus de 15 jours (personne n'osa la retirer).

Non content de déposer son bilan, BAILLEUL, par Direction interposée, voulut serrer la vis : augmentation des cadences, sanctions et engueulades au bureau, déplacement des élus hors des chaînes et séparation avec les travailleurs.

Les filles décidèrent de réagir : arrêt de la chaîne en cas d'abus des cadences ou appel des filles au bureau, menace de grève si les élues n'étaient pas réintégrées dans les chaînes.

La Direction n'insista pas.

SI L'ON VEUT QU'ON NOUS ECOUTE... : FAUT FAIRE DU BRUIT

Il faut surtout **populariser le conflit**.

- Des tracts furent distribués par les ouvrières
 - sur les marchés des villes environnantes,
 - dans les entreprises Ha-Cui-Tex et aussi les autres. Environ 20 entreprises furent touchées.
- Deux affiches « BAILLEUL » furent imprimées et une série de 6 cartes postales vendues au titre de la solidarité dans les entreprises de la région.
- Des communiqués de presse, réguliers, se sont intercalés dans la presse locale et régionale, en fonction de l'importance des informations.
- 3 conférences de presse eurent lieu et la Télé parla de BAILLEUL 5 ou 6 fois.
- Une note écrite était faite toutes les semaines, faisant le point de la situation, de l'action et des problèmes de la semaine, et envoyée à tous les militants de la région.

... ET SECOUER LES POUVOIRS PUBLICS

- Une forte délégation (400 filles) s'est rendue au Sous-Préfet.
- Tous les maires ont été contactés afin de faire pression.
- Une réunion a d'ailleurs eu lieu avec eux.
- Une lettre ouverte a été envoyée au Président de la République et au Ministre Charbonnel.

DES EXPERTS, ÇA PEUT SERVIR...

La Section a aussi beaucoup travaillé avec le Groupe d'experts-comptables Syndex.

Ceux-ci ont aidé à voir clair dans la situation économique et financière de la boîte : précisions sur les raisons du dépôt de bilan, des chiffres précis sur les détournements, accompagner les délégations devant le tribunal, participation au C. E., les dangers et faiblesses du projet de nouvelle société.

ET LES AUTRES...

Les contacts avec l'extérieur ont été aussi importants.

Les militants de chez LIP sont venus à une rencontre et un contact téléphonique permanent s'est mis en place.

Il fallait aussi avoir le contact avec les ateliers BAILLEUL où la CFTD est plus faible. Déplacements et aussi réunions communes.

— Une permanence s'est ouverte à l'extérieur de l'usine. Elle existe toujours et permet à de nombreux militants extérieurs, syndicaux, politiques, familiaux, de venir aider, soutenir, s'informer.

— Les structures de l'organisation : U.I.B. de Lens, le syndicat Ha-Cui-Tex de Lens, l'Union Régionale Ha-Cui-Tex, la Fédération Ha-Cui-Tex ont apporté leur concours ainsi qu'un Comité de soutien.

ET AUJOURD'HUI ? ...

UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ est créée. Elle a repris les 800 travailleurs avec les avantages acquis.

Les carnets de commande sont pleins jusqu'à fin septembre. Pas de licenciement en vue. Bailleul reprend Bailleul, mais comme disent les filles : « Nous, on veut notre emploi, on va tout de même pas choisir notre exploitateur ».

AU NIVEAU SYNDICAL...

Plus de vingt filles (non élues) se retrouvent régulièrement après le travail.

La CFDT a doublé le nombre de ses militants à Haisnes.

— La Section s'occupe des filles non syndiquées.

— A Nœux, la Section s'est renforcée et des élections sont demandées.

— A Hazebrouck, une nouvelle équipe se remet en route.

... ÇA CONTINUE

La lutte de chez Bailleul a fortement marqué la région. Pour accentuer ce résultat, 50 000 tracts ont été distribués dans les entreprises Ha-Cui-Tex Nord-Pas-de-Calais, donnant le résultat de la lutte.

Les filles de chez Bailleul ont déjà « exporté » leur expérience. Elles sont descendues à l'A. G. des ouvrières de chez Burton, entreprise de 270 personnes qui a déposé son bilan à Boulogne. Elles sont en contact permanent.

Deux journées d'études sont prévues :

— l'une avec les 20 filles : analyse de l'exploitation à partir de l'affaire Bailleul ;

— l'autre : analyse du conflit, la section et le syndicat Ha-Cui-Tex.

SI ÇA CONTINUE... FAUT-IL CONCLURE ?

La Section Bailleul pense qu'elle a beaucoup de choses à dire aux autres, grâce à l'expérience de deux mois de lutte. Elle pense que la J.E. amènera encore beaucoup de choses. Un autre document, plus pratique, pourrait être fait alors.

Mais tout de même, **deux ou trois premières remarques :**

1°) **Il faut démarrer vite et être offensif dès le début.** Cela donne une dimension au conflit et marque l'opinion publique.

2°) En regardant bien **les moyens employés, par exemple :** Lettre ouverte au Président de la République, certains pourraient rigoler en disant que ça ne sert à rien. La Section pense que le but, la ligne doit être claire : Refus des licenciements. Les moyens employés **sont tactiques vis-à-vis des travailleurs et de l'opinion publique.**

La lutte contre une fermeture, c'est l'addition d'un tas d'actions et de moyens tous azimuts.

3°) Il n'est pas nécessaire de l'écrire, mais **l'organisation des travailleurs et leur responsabilité dans l'action est essentielle.**

4°) Il est aussi **nécessaire de regrouper les différentes structures qui apportent leur soutien afin d'être plus efficace** et d'éviter l'éparpillement des initiatives.

5°) **La réflexion et l'analyse appartiennent à la Section, avec l'Organisation.**

La Journée d'Etudes permettra d'approfondir ces points.

A propos, **« QUI A DIT QUE LES FEMMES NE SAVAIENT PAS SE BATTRE ? »**

DÈS AUJOURD'HUI

PREPARONS LE CONGRES FEDERAL

**Dans chaque section et
chaque syndicat**

L'objectif de cet article est de **favoriser la réflexion à tous les échelons, à partir du contenu du rapport** dont 1 exemplaire a été envoyé à chaque section syndicale. Il est possible de se procurer des exemplaires supplémentaires au prix de 5,00 F à la fédération.

Un rapport unique, simple, agréable, pour faciliter la lecture et la réflexion du plus grand nombre de militants, voilà ce qui a été voulu par le Conseil fédéral HA-CUI-TEX.

Il tient compte de tout ce qui a été vécu durant les 3 années qui se sont écoulées depuis le congrès de DIJON, depuis la pratique syndicale jusqu'aux préoccupations essentielles de notre organisation, la transformation de la société.

Le rapport est découpé en plusieurs chapitres, pour chacun d'entre eux, dans cet article, une synthèse est faite, **suivie de questions qui doivent permettre à chaque organisation de s'interroger à partir de sa propre réalité.**

C'est donc un rapport qui doit être enrichi par l'apport de chaque organisation vivant des réalités différentes et complété par la réflexion de chacun pour la période des 3 ans à venir et c'est ce qui sera apporté à FLERS par les délégués mandatés. Pour que cela se réalise concrètement, vite au boulot avec toute l'équipe syndicale.

① 1 million de travailleurs

Où sont ces travailleurs et qui sont les travailleurs Habillement-Cuirs-Textiles-Blanchisseries ?

L'ensemble des éléments qui sont donnés dans cette 1^{re} partie permettent de mieux saisir la réalité de ce que représentent nos professions.

- les effectifs par branche et par sexe ;
- les effectifs par région et par branche avec le nombre de salariés ;
- les principaux groupes par branche ;
- le nombre de travailleurs immigrés dans nos professions et l'évolution de ce nombre de 1971 à 1974.

Que retirer de ce constat ?

- La réalité régionale de chacun.
- **La nécessité de développer des sections syndicales** quand on voit le nombre d'usines couvertes par HA-CUI-TEX.
- Les difficultés que représentent la création et le maintien de sections CFDT dans les usines de moins de 200 salariés (10 915 sur 11 783 au total). D'où la nécessité d'une réelle prise en charge collective.

QUESTIONS A SE POSER

- Quelle est notre réalité HA-CUI-TEX blanchisseries :
 - dans notre région ?
 - notre localité ?
- Comment notre organisation CFDT est-elle représentée ?
- Quels sont les efforts d'implantation, les priorités que nous devrions fixer ?

② L'action collective améliore et change la situation des travailleurs

A travers ce chapitre, nous essayons de tirer l'essentiel, ce qui a eu le plus de signification durant ces années.

● A DIJON :

Le Congrès de Dijon appelait très clairement les travailleurs de nos industries à développer les luttes à tous les niveaux sur nos objectifs prioritaires (conditions de travail, salaires, emploi, droits syndicaux) ainsi que de développer l'action sur les objectifs communs à tous les travailleurs et en priorité le droit à la retraite à 60 ans.

Affirmant la nécessaire solidarité mondiale des travailleurs, nous précisons que l'on ne devait pas verser dans le corporatisme des groupes et des trusts. D'ailleurs, l'évolution multiprofessionnelle du capitalisme met en cause la structure uniquement professionnelle du groupe.

Il a été précisé que la dimension internationale passait par la lutte commune avec les immigrés et leur insertion dans les structures notamment dans les sections d'entreprises et les syndicats.

● 3 ANS APRES :

Un certain chemin a été parcouru, des luttes importantes ont eu lieu, tant au niveau des entreprises, des branches, de la fédération et de l'ensemble de la classe ouvrière.

Le rapport reprend un certain nombre de ces conflits, mais ceux-ci ne sont qu'une partie de la réalité.

Est précisée aussi toute l'importance du rôle de l'organisation syndicale. Un bilan est fait de l'Activité de la fédération ainsi qu'une information sur son fonctionnement.

QUESTIONS A SE POSER

Il est important que chaque section, chaque syndicat fasse sa propre analyse pour compléter cet apport en resituant bien :

- L'ENJEU DES LUTTES.
- Ce qui a avancé, dans les résultats, chez les travailleurs.
- Le rôle qu'a eu l'organisation syndicale, la section, le syndicat, les structures interprofessionnelles.

Le rôle de la fédération HA-CUI-TEX durant ces 3 ANNEES ? tant en ce qui concerne l'information, le soutien aux luttes, le fonctionnement des structures fédérales et de branches, que de l'utilisation des outils mis à leur disposition ?

③ La situation des travailleurs de nos branches

■ DANS LES ENTREPRISES

Travailler dans l'Habillement, les Cuirs, les Textiles et les Blanchisseries en 1974, ça veut dire encore :

- Avoir les plus bas **salaires, et au rendement.**
- Des conditions de travail qui vont en se dégradant : cadences qui augmentent, parcellisation du travail, extension du travail de nuit et en équipe, nouvelles méthodes d'organisation du travail, etc.
- Pour l'**Emploi**, l'insécurité avec les licenciements collectifs, fermetures d'entreprises, chômage partiel, blocage de l'embauche.

■ EN 1974 AUSSI

La répression patronale quasi permanente s'accroît :

FAIRE LE POINT EN EQUIPE sur :

- les salaires,
- l'emploi,
- les conditions de travail,
- les libertés syndicales.

Rechercher collectivement le meilleur moyen de faire face en tant que CFDT à la situation actuelle.

■ DANS LA SOCIÉTÉ

Les situations d'exploitation vécues dans les entreprises ont des conséquences pour le comportement des travailleurs jusque dans la Société :

- face à la santé,
- à la détente et aux loisirs,
- face à la consommation,
- à l'information,
- par rapport à l'enseignement,
- face à la justice.

En effet, toutes les inégalités subies par les travailleurs dans l'entreprise entraînent des inégalités dans la société.

Des situations particulières dans nos professions doivent amener aussi **une réflexion d'équipe** :

- les travailleuses,
- les travailleurs et travailleuses immigrés.

« Est-ce que les sections se retrouvent bien et partagent cette façon de voir et d'apprécier les situations vécues à l'extérieur de l'entreprise ? »

Tout ça est à réfléchir pour l'apporter au Congrès, les conclusions devant permettre de **dégager des pistes de luttes collectives**.

④ Le nouveau contexte de nos luttes

Nous vivons dans un monde en perpétuel mouvement. Chaque jour, il se passe quelque chose et ce quelque chose a des effets sur ce que nous vivons :

Exemple :

- le Programme Commun,
- les problèmes du pétrole (accentuation des hausses de prix qui existaient déjà),
- fermetures d'entreprises, chômage,
- nouveau gouvernement Messmer,
- mort de POMPIDOU : gouvernement de gauche ou de droite ? etc.

Nous devons apprendre à analyser, à interpréter une situation pour en mesurer les conséquences bonnes ou mauvaises pour les travailleurs et décider, à partir de là, quel devra être le comportement de notre organisation syndicale, les initiatives qu'elle devra prendre.

Chaque section, chaque syndicat est invité à mettre à jour, à compléter l'analyse qui est proposée dans le rapport. En effet, ces derniers jours, l'actualité a vite évolué depuis la rédaction du texte et elle évoluera encore jusqu'au congrès avec les événements récents.

Les enseignements que nous en tirerons nous permettront de les intégrer dans notre orientation pour déterminer notre comportement syndical.

⑤ Pratique syndicale et orientation CFDT

La lutte dans les entreprises est nécessaire pour le changement de la situation immédiate des travailleurs mais elle vise également des perspectives à plus long terme.

En effet, notre pratique syndicale n'est pas neutre, elle est influencée par notre orientation. De même, notre orientation influence notre pratique syndicale.

L'entreprise est un terrain de luttes, d'affrontement de classe, c'est aussi un terrain d'influence. Nous ne sommes pas seuls mais c'est bien le **syndicat** qui supporte **toute l'organisation collective des travailleurs dans les entreprises**. Cette précision nous permet donc de situer les rôles des partis et des syndicats sur le terrain de l'entreprise.

La CFDT se bat pour la **construction d'une Société Socialiste Auto-gérée**. Nous avons donc à faire en sorte que les travailleurs fassent le lien entre l'Action Syndicale et l'Action politique.

Nous incitons chaque section et chaque syndicat à réfléchir à partir de son activité syndicale, de la place de la CFDT dans les luttes, de notre influence chez les travailleurs.

C'est dans la mesure où nous menons des luttes avec les travailleurs pour changer leur situation d'aujourd'hui, qu'ils seront partie prenante dans la lutte à plus long terme pour changer la Société.

⑥ Nos moyens de lutte

- Structures syndicales
- Information
- Formation
- Finances

Toute notre réflexion précédente nous amène à nous interroger sur le fonctionnement et l'utilisation de nos moyens de lutte permanente au service de l'Action :

- Rôle de la section syndicale ?
- Le syndicat ? Structure indispensable pour une action efficace.
- L'union interprofessionnelle de base ?
- L'union régionale HA-CUI-TEX ?
- La fédération HA-CUI-TEX ?

Ces structures ont toutes leur raison d'être. Des militants sont nécessaires pour les faire fonctionner.

Avons-nous le souci de cette formation constante nécessaire à tous ?

L'information aller-retour indispensable vers le haut comme vers le bas. **Avons-nous le souci de la répercuter ?**

QUELQUES QUESTIONS AUXQUELLES il nous faut répondre

INFORMATION

- Comment les sections utilisent-elles l'information qu'elles reçoivent ?
- Comment est-elle répercutée et perçue par les travailleurs ?
- Les sections ont-elles le souci de faire remonter l'information ?
- HA-CUI-TEX aux militants et aux sections, moyens d'information et de liaison : que faut-il changer dans cette information fédérale pour que celle-ci soit davantage au service de l'Action ?

FORMATION

- Qui a le souci de la formation syndicale dans l'équipe ?
- Les initiatives de formation sont-elles signalées à temps ?
- Le Congé-éducation, utilisons-nous tous nos droits en cette matière ?
- Rôle que nous attribuons à la formation syndicale ? Quel doit être son contenu, façon de transmettre cette formation.

● NOS MOYENS FINANCIERS

Nous aurons à définir collectivement pour les 3 années à venir, une orientation, une politique, c'est-à-dire des choix quant au niveau et à l'utilisation des cotisations perçues auprès des adhérents de l'organisation.

UNE COTISATION

.....

POUR L'ACTION

La régularité de la perception des cotisations, première condition qui s'impose. D'où la nécessité qu'une équipe soit mise en place pour permettre la **gestion collective des cotisations** à partir de l'établissement d'un budget à tous les niveaux de notre organisation syndicale.

Une **charte financière confédérale** a été votée au Congrès de NANTES en 1973. Elle détermine un ensemble de règles communes à toutes les organisations et auquel notre fédération a largement participé dans le débat.

L'attitude responsable que nous devons avoir face aux **décisions** qui ont été prises, c'est de nous efforcer de les mettre en application.

Nous aurons à faire le point aussi sur ce qu'a été la politique financière de la fédération depuis notre dernier Congrès ?

- la part de la cotisation alimentant le budget fédéral
- la part ristournée aux régions ?
- le F.S.F.
- le Fonds de développement

Les propositions du Conseil fédéral en ce qui concerne les 3 ANNEES à venir ? En discuter en équipe.

Notre responsabilité, c'est de se donner des moyens efficaces à tous les niveaux et d'en assurer la gestion au sein des équipes responsables en fonction de notre orientation.

⑦ Nos objectifs revendicatifs pour les 3 années à venir

C'est vers l'avenir que nous devons nous tourner, à partir de ce que nous vivons, des luttes que nous menons en fonction de la situation générale et de son évolution prévisible, nous avons à **préciser nos objectifs pour ces 3 années** à venir et l'utilisation des moyens pratiques pour les atteindre.

Nos objectifs se situent autour de quatre grands axes revendicatifs :

- l'Emploi
- les Salaires et la Mensualisation
- les conditions de travail
- les libertés syndicales

Pour chacun d'entre eux, des propositions sont faites dans le rapport, la responsabilité de la section et du syndicat sera de trouver ou de préciser une formulation de classe aux objectifs qui seront retenus dans notre plate-forme revendicative pour les 3 années à venir.

Ce schéma, cette synthèse peut permettre un travail collectif à partir des questions posées. Cette réflexion nécessite (et n'exclut pas) cependant la lecture du rapport qui nous permet au départ, un même niveau d'information.

**BON TRAVAIL A L'EQUIPE
ET RENDEZ-VOUS A FLERS**

Vie et renforcement de l'organisation des travailleurs dans la C.F.D.T.

UN TEMOIGNAGE DE LA SECTION CFDT DE LA SOCIETE PYRENEENNE DE LA CHAUSSURE

Salies-de-Béarn est une ville de 6.000 habitants n'ayant comme industrie que la chaussure et le travail du bois. Rien de banal à cela, car cette situation se retrouve dans la majeure partie de l'Aquitaine, seul Lacq en 1957 a relevé le niveau industriel de notre région.

Jusqu'en 1963, il existait 5 usines de chaussures dans notre ville pour un total de 550 personnes. Seules 2 de ces usines étaient pourvues d'un syndicat et seule la C.F.D.T. était présente. Pour éviter la faillite toutes ces entreprises ont préféré se regrouper pour ne former qu'une seule société, la Chasal, cela fin 1963. Par cette fusion la C.F.D.T. s'est retrouvée présente auprès de l'ensemble des travailleurs de la chaussure de Salies. Un an plus tard Chasal déposait son bilan. L'usine a pu repartir avec l'appui du groupe financier André.

FONCTIONNEMENT DE LA SSE

Pendant ces périodes et jusqu'aux élections de D.P. en 1971, la S.S.E. se réunissait après les heures de travail dans un café. Si on retrouvait 220 adhérents, le rapport de force était inexistant, d'un côté les délégués faisaient office de tampon entre le patron et les travailleurs et de l'autre les syndiqués payaient leurs cotisations sans savoir pourquoi.

Aux élections de 1971, la liste est formée uniquement par des jeunes, près de la moitié avait seulement 18 ans (1), dès ce jour il y eut transformation totale de la section. Notre premier souci était la formation des militants ; pour cela tous les délégués sont allés en formation, soit au niveau de l'U.L., de la région ou de la Fédération. Fin 1971, la C.G.T. s'est montée dans la société et pour cela elle a employé tous les moyens, surtout le mensonge et le dénigrement de la C.F.D.T.

Le syndicat a réellement commencé début 1972, quand la Direction a annoncé le licenciement de 87 personnes. Pour la première fois à Salies, les ouvriers ont quitté leur atelier pour défiler dans les rues, pour la première fois ils se sont rassemblés à un meeting. C'était la seule solution pour rassembler tout le personnel car l'entreprise comprend 5 ateliers éloignés géographiquement de 1 à 2 kilomètres. Résultat : il n'y a pas eu de licenciement sans reclassement. Même après cette action, les travailleurs ne gardaient du syndicat que l'image de l'assureur auprès de son assuré.

PARTICIPATION DES ADHERENTS

Début 1973, nous n'étions que 115 adhérents ! Cela était dû principalement au fait que le secrétaire était parti au moment le plus

(1) Possibilités existant dans la C.C.N. « Chaussures ».

délicat lors de la création de la C.G.T., et un autre délégué était parti au service militaire.

En 1973, nous avons changé de tactique en invitant les syndiqués à participer plus réellement à la vie de la S.S.E., partant du principe que c'est aussi eux qui doivent prendre des décisions et des initiatives, et non les seuls délégués.

ACTION ET INFORMATION VONT DE PAIR

Au mois de Mai 1973, nous avons arraché 50 centimes d'augmentation ; pour cela un seul remède : **information sur le lieu de travail, débrayages répétés dans tous les bâtiments.**

Au mois de Novembre, nous avons proposé à nos adhérents comme revendication, 65 centimes d'augmentation sachant que nous pourrions employer le rapport de force si c'étaient les travailleurs qui avaient décidé la valeur de l'augmentation. Vu l'échec des négociations, nous avons lancé l'action en prenant la parole dans tous les bâtiments. Nous avons réalisé des **débrayages d'un 1/4 d'heure toutes les deux heures**, à des heures différentes dans chaque bâtiment, puis 1/4 d'heure toutes les heures, cela pendant 3 jours.

Au 4ème jour la C.F.D.T. a proposé de réunir tous les travailleurs devant le bâtiment de la Direction. Bien sûr la Direction a essayé de casser le mouvement en affichant entre temps qu'elle se rendrait dans chaque bâtiment pour information.

Malgré cela, les travailleurs ont suivi le mot d'ordre de la CFDT et se sont rendus unis devant les bureaux. Là, le patron a été obligé de parler devant tout le personnel et la C.F.D.T. a pu réagir sur les accusations portées par la Direction en lui répondant immédiatement ; la C.F.D.T. a été applaudie devant le patron.

POUR LA PRISE EN CHARGE DES PROBLEMES PAR LE PLUS GRAND NOMBRE

En réfléchissant à tête reposée, nous nous disons que si cette action s'est bien terminée par l'obtention des 65 centimes, cela aurait pu se terminer également très mal, car il faut être très sûr de soi quand on se trouve devant le patron et le personnel en même temps ; il ne faut pas hésiter à affronter le patron pour ne pas perdre la face devant les travailleurs en lutte qui font confiance à leur syndicat.

Si on regarde actuellement le nombre d'adhérents nous arrivons à 250. Si l'évolution des adhérents est due bien sûr en partie aux actions menées à leurs résultats et à un recrutement intensif, il faut savoir aussi **faire la différence entre un « pique-assiette » et un syndiqué**, et pour cela nous avons un atout : l'information, par le bulletin aux adhérents, contacts personnels, enquête auprès des adhérents.

Dans notre section, nous partons du principe que chaque militant doit faire le maximum pour remplir son mandat de D.P., de C.E., C.H.S., etc... c'est bien, mais qu'il fasse participer le plus grand nombre de travailleurs dans la prise en charge de leurs problèmes, c'est encore mieux.

S.S.E. C.F.D.T. S.P.C.

Il y a de la différence entre une **présence syndicale** et une véritable **vie et pratique syndicales**, cet article en est une intéressante démonstration.

HABILLEMENT

(Confection Civile)

SALAIRES MINIMA

Avenant S. 25 du 26 février 1974
APPLICABLES au 1^{er} MARS 1974

OUVRIERS

	HORAIRES		MENSUELS (174 heures)	
	Minima hiérar- chiques	Garantis après 3 mois	Minima hiérar- chiques	Garantis après 3 mois
Cat. A - Coef. 1,00 =	F. 5,30	F. 5,95	F. 922	F. 1 035
Cat. A' - Coef. 1,03 =	5,46	5,95	950	1 035
Cat. B - Coef. 1,05 =	5,57	6,05	969	1 053
Cat. C - Coef. 1,08 =	5,72	6,15	995	1 070
Cat. C' - Coef. 1,12 =	5,94	6,25	1 034	1 087
Cat. D - Coef. 1,15 =	6,10	6,35	1 061	1 105
Cat. E - Coef. 1,18 =	6,25	6,45	1 087	1 122
Cat. F - Coef. 1,20 =	6,36	6,55	1 107	1 140
Cat. G - Coef. 1,25 =	6,63	6,65	1 154	1 157
Cat. H - Coef. 1,30 =	6,89		1 199	
Cat. I - Coef. 1,35 =	7,16		1 246	
Cat. I' - Coef. 1,40 =	7,42		1 291	
Cat. J - Coef. 1,55 =	8,22		1 430	
Cat. K - Coef. 1,65 =	8,75		1 522	

EN 1973

- La moyenne des salaires toutes professions a augmenté de 15,1 %.
- Dans l'Habillement de 14,4 %... Ce qui confirme un retard supplémentaire.

Alors, que va apporter cet accord ? (+ 6 %) sur les minima, tenant compte de la situation de nos salaires et des prix qui ne cessent d'augmenter.

Sera-t-il question de rattrapage ?

Sera-t-il question seulement de compenser l'augmentation des prix ? (+ 3 % en 2 mois).

NON, La C.F.D.T. ne pouvait pas signer cet accord, elle aurait déjugé les travailleurs et leurs revendications.

DANS TOUTES LES ENTREPRISES, les revendications doivent être :

- 1 200 F. de salaire minimum net pour 40 heures.
- 150 F. d'augmentation pour tous.

LA OU LES TRAVAILLEURS ONT ENGAGE L'ACTION
LES RESULTATS ONT ETE BIEN SUPERIEURS.

ACCORD DE MENSUALISATION

(amélioré par l'accord du 5 octobre 1973)

VOUS POUVEZ VOUS LE PROCURER

à la fédération au prix de 0,20 F

GARANTIES AMELIOREES

- Applicables depuis le 1^{er} octobre 1973
- **Départ en retraite** : idem employés, soit, à partir de 60 ans :
 - après 5 ans : 1/2 mois
 - après 10 ans : 1 mois
 - après 15 ans : 1 mois et demi
 - après 20 ans : 2 mois
 - au-delà de 20 ans : 1/2 mois supplémentaire par tranche de 10 ans.
- **Indemnités de congédiement**
 - 2/20^e de mois par année de présence ou 20 heures de 2 à 5 ans
 - 3/20^e de mois après 5 ans
 - 4/20^e de mois après 15 ans
- **Accidents du travail** - idem employés, soit :
 - 30 jours après 6 mois
 - 40 jours après 2 ans
 - 70 jours après 5 ans
 - 90 jours après 9 ans
- **Congés payés** : Dans le calcul du 1/12^e, toutes les indemnités ayant supporté les retenues de Sécurité Sociale, sont comptées (exemple : maladie, accident du travail, maternité au-delà du plafond de 90 %, etc.).
- Applicables depuis le 1^{er} janvier 1974
- * **Maladie et Accidents (autres que accidents du travail)**
 - après 3 ans, 40 jours moins 4/30^e du salaire mensuel précédent
 - après 6 ans, 70 jours moins 3/30^e du salaire mensuel précédent
 - après 9 ans, 90 jours moins 3/30^e du salaire mensuel précédent

INFORMER LES TRAVAILLEURS

Cette amélioration qui pourtant est loin de correspondre à nos objectifs premiers, n'a pas été facile. Cela n'a été possible que grâce à l'action dans les entreprises et parce que des accords avaient déjà été réalisés dans les boîtes.

Nous devons rendre les travailleurs conscients de la nécessité de l'action continuelle sur le terrain du boulot ainsi que celle d'appartenir de plus en plus nombreux à la C.F.D.T. qui défend leurs intérêts pour qu'un véritable rapport de force oblige les patrons à aller au-delà des accords nationaux.

POUR UN SEUL STATUT POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

Beaucoup de chemin reste à parcourir, par exemple l'application de l'accord aux ouvriers à domicile, il nous faut donc poursuivre pour arriver à cet objectif : **les mêmes garanties à tous les travailleurs** que l'on soit manœuvre cadre ou travailleur à domicile.

Les revendications premières sont :

- diminution de l'ancienneté et que celle-ci soit considérée dans la profession et dans l'entreprise ;
- suppression de la carence pour les plus de 9 ans, dans le cadre de la maladie. C'est déjà comme ça pour les employés ;
- application de l'article 11 de l'annexe Employés : garanti d'appointement minima en fonction de l'ancienneté.

UN SEUL STATUT

POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

sur les bases de l'Annexe « CADRES » améliorée.

EMPLOYES AGENTS DE MAITRISE INGENIEURS et CADRES

Appointements Mensuels Minima

(base 174 heures par mois)

APPLICABLES au 1^{er} MARS 1974

Valeur du point mensuel 922 F

Coeffi- cients	Appoin- tements minima — 3 ans	Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
100	922	952	983	1 013	1 044	1 074
103	950	981	1 013	1 044	1 075	1 107
110	1 014	1 047	1 081	1 114	1 148	1 181
115	1 061	1 096	1 131	1 166	1 201	1 236
120	1 107	1 144	1 180	1 217	1 253	1 290
125	1 154	1 192	1 230	1 268	1 306	1 344
130	1 199	1 239	1 278	1 318	1 357	1 397
135	1 246	1 287	1 328	1 369	1 410	1 452
140	1 291	1 334	1 376	1 419	1 461	1 504
145	1 337	1 381	1 425	1 469	1 513	1 558
150	1 383	1 429	1 474	1 520	1 566	1 611
155	1 430	1 477	1 524	1 572	1 619	1 666
160	1 476	1 525	1 573	1 622	1 671	1 720
165	1 522	1 572	1 622	1 673	1 723	1 773
170	1 568	1 620	1 671	1 723	1 775	1 827
175	1 614	1 667	1 721	1 774	1 827	1 880
180	1 660	1 715	1 770	1 824	1 879	1 934
185	1 706	1 762	1 819	1 875	1 931	1 987
190	1 752	1 810	1 868	1 925	1 983	2 041

(Suite au verso)

SUPPLEMENTS DE POINTS APPLICABLES AUX EMPLOYES POUR LANGUE ETRANGERE UTILISEE DANS LE TRAVAIL

	— 3 ans	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
+ 20 pts	184	190	196	202	208	214
+ 30 pts	277	286	295	304	314	323

(Suite de la page 3)

Coeffi-	Appointements minima — 3 ans	Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
195	1 798	1 857	1 917	1 976	2 035	2 095
200	1 844	1 905	1 966	2 027	2 087	2 148
210	1 937	2 001	2 065	2 129	2 193	2 257
220	2 029	2 096	2 163	2 230	2 297	2 364
230	2 121	2 199	2 261	2 331	2 401	2 471
240	2 213	2 286	2 359	2 432	2 505	2 578
245	2 259	2 334	2 408	2 483	2 557	2 632
250	2 305	2 381	2 457	2 533	2 609	2 685
260	2 398	2 477	2 556	2 635	2 715	2 794
270	2 490	2 572	2 654	2 737	2 819	2 901
275	2 536	2 620	2 703	2 787	2 871	2 954
280	2 582	2 667	2 752	2 838	2 923	3 008
310	2 859	2 953	3 048	3 142	3 236	3 331
330	3 043	3 143	3 244	3 344	3 445	3 545
340	3 135	3 238	3 342	3 445	3 549	3 652
350	3 228	3 335	3 441	3 548	3 654	3 761
360	3 320	3 430	3 539	3 649	3 758	3 868
370	3 412	3 525	3 637	3 750	3 862	3 975
380	3 504	3 620	3 735	3 851	3 967	4 082
400	3 689	← A compter de ce coefficient, plus de garantie en fonction de l'ancienneté.				
420	3 873					
440	4 058					
450	4 150					
500	4 611					
520	4 795					
600	5 533					

CADRES DEBUTANTS	
Coefficients	Appointements minima
250	2 305 F
290	2 674 F
320	2 951 F