

HABILLEMENT
CUIRS
TEXTILES

C.F.D.T.

HA - CUI - TEX N° 236 — Juin - Juillet 1970

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

Après le congrès confédéral... notre combat d'aujourd'hui et la lutte dans laquelle nous devons engager toutes nos forces.

◆ VIE FEDERALE

De nombreuses commissions paritaires dans toutes les branches...

Marquée par beaucoup de chômage et des licenciements auxquels les travailleurs répondent par l'action. La situation est préoccupante.

◆ MENSUALISATION OU EN SOMMES-NOUS ?

Les négociations sont engagées sur le plan national. Elles le sont peut-être au niveau régional et d'entreprise.

Il est bon de faire le point et de préciser ce que l'on entend par mensualisation.

◆ LE POINT SUR LES CONGES PAYES

Rappel de la loi... mais aussi cette année le 15 août tombant un samedi (jour habituellement chômé) entraîne le paiement du jour supplémentaire à tous les travailleurs (même quand la convention collective ne le prévoit pas).

◆ INTERVENTION DE Frédo KRUMNOW

Le contre-projet d'orientation élaboré par plusieurs fédérations dont HA-CUI-TEX a paru dans le numéro du mois de mai. Nous avons pensé qu'il était nécessaire de faire paraître l'intervention soutenant ce contre-projet appuyé par plus de 67 syndicats.

◆ EGALITE DE DROITS

POUR LES 3 MILLIONS DE TRAVAILLEURS IMMIGRES

C'est la question qui est posée par une militante espagnole. Face à ça quelle est notre attitude dans chaque entreprise vis-à-vis des travailleurs étrangers ?

◆ FACE AU CAPITALISME INTERNATIONAL,

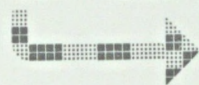
L'ACTION SYNDICALE S'ORGANISE POUR LE COMBATTRE

En mars dernies, une délégation de la fédération s'est rendue à MILAN dans le cadre des contacts bilatéraux. Elle y a rencontré les fédérations HA-CUI-TEX des 3 organisations syndicales italiennes. Cet article doit nous aider à saisir l'importance et la nécessité de développer ces contacts.

◆ « L'INTERNATIONALE » AU 35^{me} CONGRES

Sa signification.

HA-CUI-TEX



aux syndicats et sections

15 AVRIL 1970 : INTER - BRANCHES

- L'action revendicative.
- Unité d'action C.F.D.T. - C.G.T.
- Aux correspondants jeunes.
- Les positions fédérales HA-CUI-TEX au Comité National Confédéral.
- Le 35^{me} congrès confédéral.
- Le représentant syndical au C.E. et C.C.E.

22 AVRIL 1970 : INTER - BRANCHES

- Préparons le congrès confédéral.
- Un syndicalisme de classe, de masse, démocratique et unitaire.
- Compte rendu du comité national HA-CUI-TEX des 17 - 18 octobre 69.

21 AVRIL 1970 : MAROQUINERIE

- Compte rendu de la réunion paritaire du 20-4-70.
- Consignes.

24 AVRIL 1970 : HABILLEMENT

- Compte rendu de la Commission paritaire du 21 avril.
- Grève illimitée dans l'habillement.
- Résultats premières commissions paritaires régionales.
- Information européenne.
- Réunion de branche.

27 AVRIL 1970 : CUIRS

- Réunion paritaire chaussure du 22 avril.
- Réunion paritaire tannerie - mégisserie du 23.
- Résultats de l'action.

28 AVRIL 1970 : T. A. S.

- Bureau T.A.S. du 16 avril.
- Mensualisation ; Commission paritaire du 17 avril 70.
- Accord de salaire et barèmes T.A.S. au 1er avril 70.
- Protocole d'accord du 23 mars 70.

4 MAI 1970 : TEXTILES NATURELS

- Mensualisation : commission paritaire du 29 avril.
- Accord congés payés.
- Positions C.F.D.T. sur les discussions en cours.

25 MAI 1970 : HABILLEMENT

- Avant les commissions paritaires du 2 et 9 juin.
- Encore des résultats de commissions paritaires régionales.
- Information européenne.

26 MAI 1970 : CHAUSSURES

- Réunion paritaire mensualisation.
- Les S.S.E. et la mensualisation.
- Classifications chaussures.
- Résultats d'actions.
- Minima chaussures applicables au 1er mai 70.

APRES LE CONGRES

Le 12 mai 1970

Aux membres du Conseil HA-CUI-TEX

Mes chers camarades,

Au lendemain du congrès confédéral d'ISSY-LES-MOULINEAUX, je tiens à vous faire connaître une très grande joie sur les résultats obtenus dans son ensemble et particulièrement sur les prises de position et la tendance de notre fédération HA-CUI-TEX.

Au seuil de ma retraite, j'aurai donc pu avoir la satisfaction de voir se réaliser l'idéal pour lequel je me suis battu durant des années.

Puissions-nous maintenant arriver à instaurer, avec l'appui des camarades des autres grandes centrales ouvrières, cette nouvelle société socialiste démocratique, objet de ma foi.

Je remercie les camarades congressistes HA-CUI-TEX de leurs travaux et fatigue, qui ont permis d'arriver à ce résultat.

De ma semi-retraite.

Bien amicalement vôtre

E. B.

Bien au-delà des congressistes HA-CUI-TEX, les décisions de ce congrès sont le résultat de l'action et de la réflexion de tous les militants C.F.D.T.

De plus ce 35^{me} congrès confédéral, qui marque aussi le cinquantenaire de l'organisation, n'a été possible que par l'action exemplaire de nombreux anciens militants qui, comme notre camarade, ont milité toute leur vie pour plus de justice, de liberté et de responsabilités.

Pour certains ce congrès est donc l'aboutissement de leurs espoirs. Pour nous il n'est qu'une étape importante dans l'exaltante action de notre combat.

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

Après le congrès confédéral... notre combat d'aujourd'hui et la lutte dans laquelle nous devons engager toutes nos forces.

◆ VIE FEDERALE

De nombreuses commissions paritaires dans toutes les branches...

Marquée par beaucoup de chômage et des licenciements auxquels les travailleurs répondent par l'action. La situation est préoccupante.

◆ MENSUALISATION OU EN SOMMES-NOUS ?

Les négociations sont engagées sur le plan national. Elles le sont peut-être au niveau régional et d'entreprise.

Il est bon de faire le point et de préciser ce que l'on entend par mensualisation.

◆ LE POINT SUR LES CONGES PAYES

Rappel de la loi... mais aussi cette année le 15 août tombant un samedi (jour habituellement chômé) entraîne le paiement du jour supplémentaire à tous les travailleurs (même quand la convention collective ne le prévoit pas).

◆ INTERVENTION DE Frédo KRUMNOW

Le contre-projet d'orientation élaboré par plusieurs fédérations dont HA-CUI-TEX a paru dans le numéro du mois de mai. Nous avons pensé qu'il était nécessaire de faire paraître l'intervention soutenant ce contre-projet appuyé par plus de 67 syndicats.

◆ EGALITE DE DROITS

POUR LES 3 MILLIONS DE TRAVAILLEURS IMMIGRES

C'est la question qui est posée par une militante espagnole. Face à ça quelle est notre attitude dans chaque entreprise vis-à-vis des travailleurs étrangers ?

◆ FACE AU CAPITALISME INTERNATIONAL,

L'ACTION SYNDICALE S'ORGANISE POUR LE COMBATTRE

En mars dernies, une délégation de la fédération s'est rendue à MILAN dans le cadre des contacts bilatéraux. Elle y a rencontré les fédérations HA-CUI-TEX des 3 organisations syndicales italiennes. Cet article doit nous aider à saisir l'importance et la nécessité de développer ces contacts.

◆ « L'INTERNATIONALE » AU 35^{ème} CONGRES

Sa signification.

BIENTOT

bien

LES VACANCES

meritées

=== pour tous les travailleurs ===

▲ AVANT DE PARTIR, LA SECTION SYNDICALE AURA :

- fait le point de l'année écoulée et fixé une date pour la reprise ;
- encaissé toutes les cotisations dont celles du mois des vacances ;
- payé tous les abonnements d'HA-CUI-TEX aux militants en retard (sinon ils seront retirés du fichier) ;
- abonné les nouveaux militants

▲ A TOUS LES ECHELONS, l'Organisation ne peut vivre sans

- ◆ Action et réflexion
- ◆ Finances
- ◆ Information et formation

SOYONS DE VERITABLES RESPONSABLES
en réglant tout avant de partir en congés.

Pendant les vacances, on a davantage le temps de lire, d'aller aux spectacles ou au cinéma.

Voici quelques titres recommandés :

- **Bouquins** : Les paysans dans la lutte de classe - « Toute la vérité » de GARAUDY - L'affaire Guy ROBERT.
- **Films** : L'Aveu - Z - La bataille d'Alger - Elise ou la vraie vie.

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon, Paris IX^e



23^{me} ANNEE — NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

Abonnement annuel : 7 F (10 numéros)
au C.C.P. HA - CUI - TEX Paris 22-202-24



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, Paris IX^e

FEDERATION DES INDUSTRIES DU TEXTILE,
DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR C.F.D.T. (c.f.t.c.)

Téléphone : 878-91-03 - 526-63-09

Téléphone ligne directe : 824-92-27



*Pour les changements d'adresse, joindre la dernière
bande et 2 timbres.*



Le Directeur de la publication : D. HUG — Imp. Artésienne. 62 - Liévin

A TRAVERS L'ACTION →

- CHOMAGE - LICENCIEMENTS

RÉSULTATS D'UNE POLITIQUE !

— Par de nombreux licenciements, chômage, des ouvriers mensuels et cadres sur l'ensemble de la France, subissent une fois de plus les effets d'une **Société qui décide en fonction du profit** et non en fonction de l'Homme ou de toute considération sociale.

Ces situations sont les conséquences de la politique gouvernementale et de son plan dit de « redressement ».

Il faut qu'elles soient dénoncées bien haut par la C.F.D.T. dans les meetings et devant l'opinion publique. D'autant plus que dans ces licenciements, les patrons en profitent parfois pour se débarrasser des militants syndicaux, au moment où les travailleurs en ont encore plus besoin pour les renseigner et les défendre.

Le congrès C.F.D.T. dont la presse et la radio ont beaucoup parlé, a eu une très grande audience auprès des travailleurs. Il a été l'image que la démocratie avancée par la C.F.D.T. était réellement vécue par elle et que dans le fond, elle devait se réaliser au plan d'une nation et se concrétiser dans une **Société démocratique et socialiste**.

→ Dans ces périodes de récession, les travailleurs ressentent encore plus la **nécessité de se regrouper et d'agir en commun**. Ils se tournent vers les syndicats aussi nous devons leur proposer l'**adhésion**, d'autant plus que la C.F.D.T. a été mieux connue par le congrès.

→ DES OUTILS POUR L'ACTION « EMPLOI »

— **Le rapport d'orientation du congrès de ST-ETIENNE** au chapitre 4 « problèmes d'emploi et mutations industrielles » peut nous aider à bien resituer notre action sur l'emploi, et à l'expliciter aux travailleurs.

— **Un dossier emploi** a été envoyé à toutes les sections en 1968, il en reste à votre disposition à la fédération.

— **« Nos droits en cas de chômage et de licenciements »** document paru dans HA-CUI-TEX d'avril, peut vous être envoyé en nombre nécessaire.

— A l'annonce de tous ces licenciements et parfois les patrons ne respectant pas les dispositions légales, la **risposte des travailleuses et travailleurs est immédiate**.

— aux établissements « Production CHAUMONT » à MULHOUSE,

— chez LEPOUTRE à ROUBAIX,

— à la M.T.C. à TOURS,

— chez VILLARD et DORON à ST-ETIENNE,

et ceci pour ne citer que quelques exemples, et pour démontrer que la **COMBATIVITE des TRAVAILLEURS** n'est pas morte.

LICENCIEMENTS GROUPE LEVY : En plus de 600 licenciements de Ventex à GANGES, annonce de 400 licenciements chez LEVY :

CHALIGNY : 75 - BONBON TROYES : 15 - Rémy Plénat TROYES : 50 administratifs plus 178 ouvriers - TIMWEAR à REIMS : 20 à 25 dans encadrement - TIMWEAR Siège : 4 dont Michel PAPION, cadre C.F.D.T., secrétaire du C.E., membre du C.C.E. - Pour M. PAPION, la suppression de poste est invoquée.

Il y aurait encore des licenciements de prévus.

Sur le plan national

◆ TEXTILES NATURELS :

— **Mensualisation** : Le 29 avril et le 28 mai, des discussions ont eu lieu. Les propositions patronales sont loin de la véritable mensualisation. Elles visent à créer un statut intermédiaire entre ouvriers actuels et mensuels, refusé par les organisations.

— **Congés payés** : L'accord est signé et s'applique dès cette année.

— **Classifications « agents de maîtrise coton »** : Les discussions sont terminées et les organisations ont à se prononcer pour la signature.

— **Classifications « agents de maîtrise bonneterie »** : Une 1^{re} réunion a eu lieu le 29 MAI, une autre rencontre aura lieu début septembre.

— **Commission emploi** : La délégation est intervenue sur les prévisions. Le problème de notre participation est posé dans la mesure où les patrons refusent de parler de l'avenir.

◆ BLANCHISSERIE :

Pour la conclusion de la convention collective, la réunion du 27 MAI a permis de faire un bond en avant intéressant :

— **Valeur du point** : 220 + 80 avec raccordement à partir de 3,40.

— **En cas de maladie** : La rupture du contrat du fait de

l'employeur, qu'après 1 an d'absence.

— **Agents de maîtrise** : application des classifications PARODI.

Gérantes : Leurs classifications posent problème. Les patrons ne souhaitant pas trop préciser leur situation ; néanmoins une commission spéciale se réunira le 15 juin pour étudier le problème. Un accord devra intervenir d'ici décembre 70. Les organisations syndicales ayant envisagé de dénoncer la convention, si le cas des gérants n'était pas réglé.

— La signature de la convention est fixée au 15 juin, avec application à compter du 1^{er} juillet.

◆ DENTELLES - TULLES - BRODERIE - GUIPURES

Une réunion paritaire a eu lieu le 27 avril.

— **Salaires** : Les patrons ont amélioré très légèrement le texte de l'accord de principe signé le 13 par F.O. et C.G.C., en supprimant la clause du regroupement des K uniquement jusqu'à 140 pour le porter comme dans les T.N. à 200.

— En ce qui concerne l'intégration des augmentations de salaire effectif dans les tarifs, un texte a été proposé et pour lequel nous demandons l'avis des syndicats. Les autres points seront discutés ultérieurement.

◆ T. A. S.

— **Mensualisation** : Aux réunions du 17 avril et du 22 mai, les

patrons proposent une mini-mensualisation avec de sérieuses restrictions sur l'annexe E.T.A.M., surtout en ce qui concerne le paiement maladie, après 3 ans, franchise de 30, 15, 8 et 0 jour en 1973 — paiement seulement à 90 %. La C.F.D.T. a pris nettement position contre ce nouveau statut intermédiaire mi-ouvrier, mi-mensuel.

◆ HABILLEMENT :

— **Révision « annexe - classifications cadres »** : Après 2 réunions, les 21 avril et 2 juin, les patrons ne semblent pas opposés à l'amélioration de certains avantages, en particulier pour la prise en charge maladie.

Pour les classifications, des problèmes vont se poser, tant pour les cadres que les agents de maîtrise, les patrons essayant de limiter ou de déclasser certains postes. Une prochaine réunion a lieu le 25 juin.

◆ CONFECTION MILITAIRE

— A la commission paritaire du 22 AVRIL, les organisations syndicales dont la C.F.D.T. avaient refusé de signer un accord sur les bases de l'habillement mais applicable seulement le 1^{er} juin.

N'ayant pu obtenir de ramener la date d'application, il a été signé par toute les organisations fin mai.

◆ BOUTONS

A la commission paritaire du 21 AVRIL, la valeur du point 100 a été portée à 3,14 F (+ 4,66 %) à partir du 1^{er} mai. Sur les autres points : droit syndical, garantie d'emploi, etc., rien n'a été obtenu : les patrons ne voulant pas désavouer les patrons de l'habillement.

◆ CHAUSSURES

— **Salaires** : La fédération a donné son accord à l'augmentation de 4,90 % au 1^{er} mai et ceci après consultation des centres.

— **Mensualisation** : Le 22 MAI, les patrons de la chaussure proposent une mensualisation comprenant pas mal de restrictions par rapport à l'annexe ETAM.

La majeure partie de la réunion a porté sur le niveau du salaire à mensualiser. L'ensemble des organisations syndicales étant d'accord pour demander la garantie du salaire réel.

Les patrons veulent conserver le travail au rendement et refusent de mensualiser le salaire réel, se contentant simplement des minima actuels X par 173 H. 33.

Les organisations syndicales ont tenu ferme les positions de bases communes.

Une nouvelle réunion se tiendra le 19 juin prochain pour reprendre les discussions et poursuivre l'exploration de la mensualisation.

— **Classification** : Le 22 avril, sur les 22 postes restant à classer, un accord est intervenu sur 9 d'entre eux.

◆ MAROQUINERIE

— **Salaires - Réunion paritaire du 20 avril** : Augmentation du point 100 conventionnel de 270 à 285 au 1^{er} mai soit 5,55 % - Majoration du coefficient manœuvre spécialisé de 115 à 120 - Accord pour le paiement des jours fériés, par contre, nous n'avons pas pu nous mettre d'accord sur le taux d'indemnisation du chômage partiel, les patrons proposaient 45 % du point 100 conventionnel, soit 1,28, ce qui est inférieur à l'indemnisation CNPF.

— **Classifications** : Après les réunions des 4 et 26 mai : les travaux ont avancé, il reste cependant quelques divergences. Nous espérons que le 17 juin tout sera terminé.

◆ TANNERIE - MEGISSERIE

— Pour la mensualisation, un accord de principe a été acquis à la réunion du 23 avril, pour étendre les avantages réservés aux mensuels, ceci progressivement et pour tout le personnel horaire, à partir de l'ancienneté dans l'entreprise.

— Sur les classifications, des réunions restreintes ont été fixées en juillet à Paris pour la tannerie et le 12 juin à Toulouse pour la mégisserie.

◆ GANTERIE DE PEAU

— le 14 mai, les patrons ont

proposé une augmentation de 3,90 % au 1^{er} novembre, qui s'ajoute à celle de 3,50 % appliquée au 1^{er} avril. Un accord de principe pour l'indemnisation du chômage partiel en atelier a été réalisé.

Pour les salaires, une nouvelle réunion est prévue le 18 juin.

◆ BRETelles - CEINTURES

— Suite à la réunion du 14 mai, un accord devrait être signé sur les salaires. Valeur du point 100 : 3,21 soit 5,24 % sur les salaires minima avec application au 1^{er} mai 70.

— Salaire garanti pour la 1^{re} catégorie, coefficient 110, porté à 3,60 F. sans condition d'ancienneté.

DANS LES RÉGIONS

● NORD - PAS - DE - CALAIS - PICARDIE

Habillement

Un accord régional est intervenu sur la non récupération des jours fériés pour 1970 : le lundi de Pentecôte et le 11 novembre ne seront pas récupérables. Tous les autres jours fériés seront récupérables dans un délai de 3 mois.

Rouissage et Teillage du lin

Un accord régional Nord et Pas-de-Calais a été signé sur les mêmes bases que l'accord national T.N.

Vallée de la Lys

Pour le textile naturel, un accord est intervenu pour le minimum professionnel qui est de 3,85 au 1^{er} avril et de 4,00 au 1^{er} octobre.

A la SLIC à WERVICQ-SUD, le minimum d'entreprise et de 4,80 au 1^{er} avril et 4,95 au 1^{er} octobre ; en discussion pour 5 F. au 1^{er} janvier.

Entreprise Scalabre (habillement) à Saint-Omer

Divers accords et avantages sont obtenus :

- 1) Pas de récupération des jours fériés en 1970,
- 2) Eligibilité à 19 ans,
- 3) La CFDT obtient 92 % des voix aux récentes élections D.P. 70,
- 4) La section oblige la direction à réadhérer à la chambre patronale du Nod et donc à

faire appliquer l'accord de salaire du Nord.

Chez Bailleul pour Haisnes-La-Bassée, Bruay-en-Artois, Hazebrouck et Nœux-les-Mines :

- 2 heures par an payées pendant le temps de travail, à prendre par fraction d'1/2 heure ou d'1 heure,
- accord aussi pour les apprenties et les ouvrières débutantes,
- pour l'ancienneté après 5 ans, 25 F par an, après 10 ans, 50 F par an,
- seront payés comme temps de travail : les retards d'autobus, les pannes de courant, pannes de matériel, temps passé à l'infirmerie (pas plus de 15 mn),
- Sainte-Catherine chômée et payée plus 1 heure la veille.

D.M.C.

A Lille, des arrêts de travail ont eu lieu pour l'augmentation textile en une seule étape.

A Wattrelos, après 8 jours de grève : plus de salaire en-dessous de 4,70 plus primes, 0,20 F à 0,50 F en plus des accords nationaux sur les salaires réels. Il reste 13 personnes en-dessous de 8,00 F.

Leuridon à Tourcoing

20 % de rendement au lieu de 15 %.

SITUATION ECONOMIQUE

Dans les 5 premiers mois de l'année, pour les 3 départements du Nord, Pas-de-Calais et Aisne, 30 entreprises ont soit fermé, soit licencié. Cela représente **3 516 travailleurs** dont pour Roubaix - Tourcoing on enregistre 1 858 licenciements.

345 licenciements aux établissements Louis LEPOUTRE à ROUBAIX annoncés au CE dont 15 cadres.

— Une manifestation regroupant 400 personnes s'est déroulée devant la mairie de ROUBAIX le mercredi 27 mai.

— Par ailleurs, une réunion intersyndicale s'est tenue avec la CFDT, la CGT, FO, la CGC et la CFTC le vendredi 29 mai, afin de mettre au point des modalités d'action en commun.

— Le mercredi 3 juin, une nouvelle manifestation a eu lieu devant l'usine de la rue de Tourcoing à ROUBAIX avec 300 personnes des différentes usines du groupe, y compris celle de la zone industrielle de la « Martinoire » à WATTRELOS. Une délégation s'est rendue ensuite à la mairie de cette ville dont le maire est aussi conseiller général.

— Il faut se rappeler que les Ets Louis LEPOUTRE ont été récemment absorbés par le groupe PROUVOST-MASUREL, lui-même issu d'une fusion intervenue en 1966.

— D'autres actions sont prévues avec le concours du cartel de l'emploi.

Ets Cotariel à Saint-Quentin dans l'Aisne

Suite au CE du mois de mai, annonce de la fermeture de 2 ateliers :

— 1 à Tergnier (40 personnes)

— 1 à Estrées (55 personnes)

plus le licenciement des personnes ne faisant pas la production (14 personnes). Le reste réduit à 32 heures de travail.

Fermeture du Tissage Lepers-Duval à Tourcoing

100 personnes licenciées le 1^{er} juin 1970.

Fermeture de l'entreprise Hurret et Marcq (toiles à bâches)

A Saint-Etienne-au-Mont, près de Boulogne, 130 licenciés.

● RHONE - ALPES

A la FETT en Ardèche :

Les ouvriers de la FETT (AUBENAS, 250 salariés - LA VILLE-DIEU, 200 salariés) ont ouvert les portes à l'action, à la lutte, pour obliger les patrons à négocier sur des objectifs très précis et importants.

Après une grève de 5 jours, un accord est intervenu le jeudi 23 avril à 20 H. 30. Cet accord précise :

- Parité des salaires entre les Usines FETT Ardèche et les Usines de l'Est qui se concrétise par une augmentation de 7 % à compter du 1^{er} avril.
- Un engagement de la Direction Générale de réaliser une étude conduisant à la parité des régimes entre les Usines FETT et le Groupe Moulinage RHONE-POULENC.
- L'augmentation de la prime de panier de jour de 0,50 F à partir du 1^{er} avril. Cette prime s'applique désormais à toutes les usines du groupe.
- L'heure d'information payée au mois de mai prise sur le temps de travail pour chaque salarié avec décision définitive de la Direction en juin pour les temps d'information syndicale payés sur le temps de travail.
- Un engagement de la Direction à étudier la prise en charge du financement du congé-éducation. La CFDT déplore l'attitude négative de la CGT au cours de ce conflit. Il est certain que si une unité d'action avait pu se réaliser, les avantages obtenus auraient été plus importants.

Cette grève est une nouvelle étape, elle crée un nouveau climat par la prise de conscience de toute une population.

Avec la CFDT, les travailleurs ont découvert la solidarité et res-

sentent le besoin d'une remise en cause de l'autorité patronale.

SITUATION ECONOMIQUE

- Chez DUBOIS à Saint-Georges dans l'Isère : 48 licenciements.
- Chez VILAR et DORON, une grève de 24 heures a eu lieu pour protester contre les licenciements.

● PAYS DE LOIRE

UGECO à Nantes (confect' on militaire) :

Après 3 semaines de grève (1/2 heure par chaîne échelonnée toute la journée), un accord est intervenu : application de l'accord habillage au 1^{er} mai - 1/2 heure payée au personnel pour information et qui a décidé de suspendre la grève - pas d'abattement pour absences dues à la grève, sur prime de vacances.

Société JULES RICHARD à CLISSON :

Les travailleurs ont obtenu une prime de 80 F par mois, même si le rendement n'est pas atteint, ce qui arrive fréquemment.

SITUATION ECONOMIQUE

— Etablissements DUVOIR du Mans et de CERANS FOULLETOURTE : A la suite de la fusion avec ROQUETTE, il est annoncé à la section syndicale la fermeture des 2 établissements.

Le syndicat s'oppose à une telle mesure qui va contraindre au chômage 62 personnes à CERANS et 264 au MANS. Le groupe ROQUETTE qui contrôle plusieurs fabriques en France doit être capable de maintenir en activité les établissements de la SARTHE.

● BRETAGNE

— Réunion paritaire Chaussures le 21 avril à Fougères :

— Les propositions patronales portent sur une augmentation des

salaires réels de 5% au 1^{er} mai et 3% au 1^{er} octobre avec une clause prévoyant une augmentation de 1% supplémentaire si le coût de la vie augmente de plus de 5%.

— Les patrons ont refusé de faire des propositions sur les autres points à l'ordre du jour.

— Les organisations syndicales doivent se rencontrer pour examiner la situation.

— Chez Le Minor à Pont-L'Abbé :

25 licenciements sont annoncés.

● ALSACE

Ets Gluck (Laine peignée - 600 salariés) de Mulhouse

Les négociations ont été engagées après un débrayage de l'atelier de teintures pendant une équipe.

1) Salaires :

- a) mini-professionnel à 3,80 F à dater du 1-4-70.
- b) réels augmentés de 0,15 F (accord national) + 0,10 F jusqu'au coefficient 120 - du coefficient 120 à 140, taux dégressif pour arriver à 0,05 F au 140.

Pour les coefficients 140 et plus, augmentation totale de 0,05 F uniforme (mensuels exclus).

2) Information :

2 heures d'information payées par trimestre. Les réunions seront paritaires.

Un accord ne sera pas signé, car la section ne veut pas prendre d'engagement sur ces bases. L'application se fera donc par décision de la direction.

Productions CHAUMONT à Mulhouse

Devant la décision de liquider

leur entreprise (le carnet de commandes étant plein), les **travailleuses** des productions CHAUMONT ont mené une **action révolutionnaire**.

1) Dès l'annonce de la liquidation, opposition du personnel de laisser sortir les pièces de tissus et décision d'occuper l'usine.

2) Les salaires ne pouvant être payés, elles décident en AG de continuer la production, de la vendre sur les marchés et de se payer sur le résultat de celle-ci. La décision est annoncée au sous-préfet qui commence à s'agiter.

1^{er} succès : la Banque régionale d'investissement accorde une avance pour les salaires qui sont effectivement payés. Un capitaliste allemand se manifeste mais se retire. La fermeture de l'entreprise devient effective.

L'action continue :

- occupation de la chaussée,
- elles bloquent l'entrée d'une usine textile pour obliger le préfet qui la visitait de les rencontrer.
- occupation de la banque de l'entreprise pour obtenir la totalité de leurs salaires et indemnités.
- l'action se poursuit.

Journée d'études Ha-Cui-Tex à Mulhouse pour le Haut-Rhin

32 participants représentant 11 sections syndicales d'entreprise. 3 commissions d'études ont réfléchi sur :

- 1 Problèmes de la mensualisation
- 2 Problèmes des ouvriers d'entretien et coordination de l'action sur le plan du département
- 3 Etude des propositions patronales concernant les classifications des Agents de Maîtrise.

● MIDI - PYRENEES

Délainage Mazamet

Un accord instituant un régime de prévoyance pour le personnel « ouvrier » a été signé :

- cotisations des entreprises : 0,45 % des salaires.
- cotisations des salariés : 0,30 % des salaires.

Emploi - Région de Ganges (Hérault)

Les 600 licenciements VENTEX ont été officiellement annoncés au CE. Une action s'engage avec les élus politiques de gauche et les commerçants.

D'autre part, il y a un fort chômage partiel dans toutes les entreprises textiles de la région.

Accord régional Habillement Haute-Garonne

A la seconde commission paritaire du 22 avril, un accord est intervenu :

- **Salaires réels :**
0,18 au 1^{er} avril
0,12 au 1^{er} octobre.
- **Salaires professionnels garantis**
Refus d'aller au delà de l'accord national.
- **Mensualisation des horaires :**
Les employeurs acceptent d'entamer les discussions en groupe de travail. Une première réunion aura lieu le jeudi 28 mai.
- **Non récupération des jours fériés :**
1 jour non récupérable en 1970
2 jours non récupérables en 1971
3 jours non récupérables en 1972

● **CENTRE**

12 mai : Commission paritaire régionale Habillement à Chateauroux (pour Loire-et-Cher, Cher, Indre et Indre-et-Loire).

Les revendications des délégations ouvrières : garantie pour rendement, amélioration minimum professionnel, suppression des récupérations, etc. ont toutes été

repoussées par le syndicat patronal.

Une seule proposition : 0,15 F d'augmentation sur les salaires réels à compter du 1^{er} janvier, a été repoussée, n'apportant rien de nouveau dans la situation des travailleurs de la région. Les patrons ont accepté la fixation d'une autre commission paritaire pour reprendre les discussions mais celle-ci ne se tiendra que dans la 2^{ème} quinzaine de septembre.

Licenciements à la MTC - Indreco - à Tours - 40 personnes

Motivés par la direction pour redonner la compétitivité à l'entreprise, bien que les carnets de commandes soient complets. Refus par l'Inspecteur du Travail pour non respect de procédure (CE non convoqué et Inspecteur non averti). Malgré cela, les licenciés se sont vus interdire l'entrée de l'entreprise.

Dès l'annonce des licenciements, les délégués CFDT ont organisé une manifestation à l'intérieur même de l'entreprise avec défilé et pancartes dénonçant l'attitude patronale. Les 760 travailleuses sont bien décidées à mener l'action jusqu'au bout pour faire reculer la direction.

● **AQUITAINE**

16 mai : Accord Ventex à Libourne (33).

Malgré une situation extrêmement difficile, un accord a été signé. Il prévoit :

- la garantie **individuelle** du salaire de qualification, majoré de 0,35 F.
- la garantie du salaire d'avril, s'il était supérieur à ce nouveau tarif.

Cet accord a une partie intéressante, c'est la suppression du salaire lié au rendement avec « la garantie collective » assurée individuellement.

● REGION PARISIENNE

Commission Paritaire Parisienne Haute-Couture :

Plusieurs propositions ont été faites par les employeurs :

- **augmentation des minima** : 4 % au 1^{er} juin et 4 % au 1^{er} octobre,
- **augmentation salaires réels** : répercussion de l'augmentation des minima en valeur absolue (déduction faite des augmentations d'entreprises depuis le 1^{er} janvier),
- diminution de la durée des stages pour les secondes et 1^{ère} main qualifiée.
- réglementation des salaires et avantages des apprenties,
- augmentation prime collection,
- paiement de la maladie et accident pour tous (horaires et mensuels) à partir du 8^{ème}

jour d'arrêt :

- après 2 ans : 1 mois 1/2
- après 5 ans : 2 mois
- après 10 ans : 2 mois 1/2

Aucun accord n'est intervenu, une prochaine réunion aura lieu.

4 mai : Tailleurs région parisienne :

Proposition patronale de 2,6 % puis 3 % sur minima et rien sur les réels. Refus de l'ensemble des syndicats de ratifier ces propositions insuffisantes.

C. E. MENDES - PARIS

Information de 184 licenciements, refus d'appliquer l'article 13 de l'accord emploi CNPF prévoyant le délai d'information d'un mois.

La Cellophane - Bezons

Une délégation CFDT et CGT a été à nouveau reçue par le Ministre de l'Equipeement au sujet du permis de construire de l'usine brûlée.

A TRAVERS L'ORGANISATION

★ CONGRES CONFEDERAL

La presse et la radio en ont parlé. La fédération HA-CUI-TEX a bien pris sa place et pour la première fois de nombreux militants HA-CUI-TEX sont intervenus sur la lutte des classes, les contrats, le travail au rendement, l'11H d'information, etc.

Pour les comptes rendus, voir syndicalisme hebdo n° 1291 et le magazine de juin 1970.

★ 15 MAI : BUREAU FEDERAL

Il a fait le point après le congrès et préparé le conseil de juin.

★ 20 - 21 MAI :

RENCONTRE RESPONSABLES TRUST RHONE-POULENC

La rencontre des responsables des trusts a eu lieu. Pour HA-CUI-TEX, y participaient : C. VERNET, J.-M. DURAND, R. TOUTAIN. Ils y ont exposé et défendu les positions fédérales. A noter que la session de trust division textile Rhône Poulenc (TAS et TN) aura lieu du 21 au 25 septembre.

★ 1^{er} JUIN : RENCONTRE CFDT ET CGT TEXTILE HABILEMENT CUIRS

A la demande de la CGT pour faire le point de la campagne

disparité des salaires. Appréciations analogues sur résultats et situation sur emploi, mensualisation, liberté syndicale, heure information, répression syndicale.

La CGT a proposé de soutenir l'action avant les vacances et de préparer la rentrée. Elle a proposé une rencontre des directions fédérales pour donner une impulsion.

La CFDT a donné son accord pour la 1ère partie et a dit soumettre au CE de juin pour l'action à la rentrée.

Un communiqué résumant la rencontre a été publié et il a été proposé à la CFDT.

★ 2 JUIN : NEGOCIATIONS CHOMAGE PARTIEL CNPF

R. TOUTAIN et R. HANTZ y ont participé avec E. MAIRE, R. TARNAUD, R. SCHAFFAUSER. Les patrons ont refusé toute amélioration à l'accord, sauf l'augmentation du taux qui est porté

à 1,70 F de l'heure. Les abattements d'âge seront ceux des CC à défaut ceux du SMIC. Le plafond est porté à 90 % du brut au lieu du net (il s'agit du salaire brut).

C'est la délégation CFDT qui avait des propositions précises et qui a soutenu toute la négociation. Les propositions CFDT étaient celles élaborées par la fédération HA-CUI-TEX en décembre dernier.

★ AFFAIRE ABISSE CONTRE SOCIETE RHODIACETA (Cour de Cassation)

La Cour de Cassation a examiné dans son audience du 27 mai, le pourvoi formé par Jean ABISSE contre l'arrêt de la Cour d'Appel de Besançon du 26 novembre 1968.

La Cour Suprême a accueilli favorablement notre argumentation, elle a donc décidé d'annuler l'arrêt que nous lui avons déféré.

L'affaire Guy ROBERT

- Un titre de Roman Policier... non.
- Une illustration de la **lutte de classes**... oui.
- L'histoire d'un militant de la SAVIEM à CAEN, qui ressemble à un tas d'autres.

D'un côté, des militants menant leur action avec les travailleurs,

de l'autre, le pouvoir patronal et son allié le pouvoir politique en place, se liguant pour démolir et « éliminer » (licenciements) :

- ceux qui refusent l'injustice,
- ceux qui se battent pour une autre société.

Un livre facile à lire, qu'il faut largement diffuser dans chaque entreprise.

Chaque militant doit lire et faire lire l'affaire Guy ROBERT

TROIS POSSIBILITES de se procurer ce petit livre (126 pages)

- L'U.D. du Calvados,
- La librairie Confédérale,
- La Fédération HA.CUI.TEX.

Son prix : 3 francs + frais de port.

UN LIVRE A LIRE POUR PREPARER LA REPRISE...

MENSUALISATION

OU EN SOMMES - NOUS ?

La publication du rapport des 4 sages dont nous avons publié l'essentiel dans le bulletin HA-CUI-TEX N° 234 d'avril 1970, a eu pour effet de lancer les discussions au niveau des conventions collectives.

Le 14 mai, le CNPF et les organisations syndicales se retrouvaient pour discuter de la prise en charge du congé maternité, premier contact sans résultat, toutefois il se prolongera le 4 juin par une nouvelle séance de travail.

En tout état de cause, il est bien évident que pour nous, **il ne peut y avoir de mensualisation véritable sans prise en charge de l'arrêt maternité.**

LE DEROULEMENT PROBABLE DES NEGOCIATIONS

Les discussions engagées au plan national dans le cadre des conventions collectives, serviront à déterminer l'essentiel de ce que sera la mensualisation dans chaque profession. Ensuite c'est dans chaque entreprise que se régleront les détails et les clauses particulières d'application.

L'exemple des premières discussions dans les textiles naturels et artificiels, nous laisse assez sceptique à cet égard. En effet, les propositions faites par les patrons, sont très en deça du **contenu minimum** des annexes « mensuels » réservé aux employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, avec pour agrémenter le tout, des conditions inacceptables concernant l'ancienneté et l'**assiduité**, pour l'attribution de la mensualisation.

LA MENSUALISATION = UN DROIT

Pour nous et nous le proclamons bien haut la mensualisation est un droit pour chaque travailleur, du bas jusqu'au haut de l'échelle hiérarchique et non pas une récompense comme voudrait nous le faire admettre les patrons à partir de leurs propositions.

Ce droit à la mensualisation pour tous que nous défendons, nous oblige à préciser le contenu et les étapes indispensables à sa réalisation.

CONTENU DE LA MENSUALISATION

Nous ne reprendrons pas tout ce que nous voulons dans la mensualisation, un bulletin HA-CUI-TEX interbranches paru début juin, contient suffisamment de renseignements à ce sujet. Nous préciserons simplement l'essentiel.

LE SALAIRE :

Dans le cadre des conventions collectives, la garantie risque d'être celle des **minima**. Le combat pour la garantie du salaire réel se déroulera donc dans **chaque entreprise**.

L'action pour un salaire libéré du rendement et la diminution des cadences de travail, **doit être prioritaire**.

La mensualisation nous donne des possibilités de lutte dans ce domaine qu'il nous faut largement exploiter auprès des travailleurs.

Il ne faut pas laisser dans l'ombre également, **l'1H d'information** mensuelle payée à tous les travailleurs.

CES DEUX ASPECTS :

— Lutte contre le salaire lié au rendement et l'1H d'information doivent être au centre des actions menant à la mensualisation de tous les travailleurs.

— Ce que nous voulons également, c'est obtenir la **garantie du salaire en cas de maladie ou d'accident, de chômage partiel**. Il faut aussi que toutes possibilités de **récupération** soient **supprimées** définitivement.

La **prise en charge du congé maternité** doit être effective en temps que telle.

La liste peut se continuer encore longtemps, mais nous nous contenterons de ces quelques exemples pour montrer la **quasi-nécessité d'étapes vers une véritable mensualisation**.

LES ETAPES :

La position que nous préconisons est de faire en sorte que la **mensualisation** soit **étendue à tous**. Avantage par avantage à commencer par le plus important, la garantie du salaire en cas de maladie ou d'accident.

Avantage par avantage mais pour tous les travailleurs en même temps.

Nous ne voulons pas de laissés pour compte : Le droit à la mensualisation est le même pour tous.

La progression par étape permettra d'arriver, dans un délai qu'il nous appartient de négocier et qui variera en fonction du **rapport de force**, à un statut unique pour tous au sein d'une même convention.

PAS DE MIRACLE

La mensualisation n'est pas le remède miracle à tous nos problèmes, il peut simplement apporter un certain nombre de garanties concernant le salaire, **mais à côté de cela, rien ne sera réglé concernant les conditions de travail**, cadences, rendement, la durée du travail et le niveau des salaires.

Mensualiser des bas salaires ne donne que des mini-mensualisés, les 20 % de retard avec la moyenne des autres professions existera toujours.

Il est donc nécessaire d'engager l'action à partir de la mensualisation pour obtenir des avantages qui en valent la peine.

Dans toute cette action, nous devons privilégier l'information et favoriser l'expression des travailleurs.

L'1H D'INFORMATION EST PLUS QUE JAMAIS NECESSAIRE A NOTRE ACTION.

ALORS ! PAS DE VERITABLE MENSUALISATION SANS L'1H POUR L'INFORMATION.

Le point sur les congés payés

Le droit aux Congés Payés est relativement récent. C'est en 1936, après l'arrivée au pouvoir du front populaire et les grandes grèves du mois de JUIN, qu'un droit à **quinze jours de congés payés annuels** est reconnu aux travailleurs par les **accords Matignon** conclus entre le patronat, les organisations syndicales et le gouvernement du Front populaire.

A la fin de 1955, une vague d'accords d'entreprise, puis de conventions, portent à **3 semaines** la durée légale du congé, ce qui fut consacré, pour l'ensemble des travailleurs, par la **loi du 27 MARS 1956**.

En 1962, un accord Renault prévoit une **quatrième semaine de congés payés**. De 1963 à 1968, il sera suivi de nombreux accords et conventions. Mais il faudra attendre la **loi du 16 MAI 1969** pour que ce droit soit étendu à l'ensemble des travailleurs. Cette loi publiée dans le journal officiel du 17 MAI 1969 est donc applicable.

QUI A DROIT AU CONGE ?

Tous les travailleurs y ont droit, qu'ils soient ouvriers, mensuels ou apprentis.

Une seule condition : avoir été occupé chez le même employeur pendant un minimum de 1 mois.

QUELLE EST LA DUREE DU CONGE ?

Souvent les conventions collectives prévoient des dispositions plus favorables que la loi, il faut donc toujours s'y reporter.

a) **LA REGLE NORMALE :** C'est 2 jours de congé par mois de travail effectif.

— Il s'agit de jours ouvrables. Par conséquent les jours fériés légaux inclus dans le congé ne peuvent être considérés comme jours ouvrables et ont pour effet d'allonger d'autant la durée du congé. C'est le cas par exemple, du 14 Juillet ou du 15 Août, ce qui reporte souvent la reprise au mardi.

— Par mois de travail, il faut entendre les périodes de travail effectif, c'est-à-dire :

- La durée du congé payé précédent.
- Les périodes de repos des femmes en couches, soit 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après.
- Les périodes d'arrêts occasionnés par un accident de travail ou une maladie professionnelle dans la limite maximum d'un an.
- Les congés familiaux, jours fériés.
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.
- Les périodes de congé éducation et de congé pour la jeunesse.
- Les périodes de chômage partiel.

ATTENTION : A toutes ces périodes assimilées par la loi à du travail effectif, il faut ajouter celles prévues par les conventions collectives (exemples : maladie d'une certaine durée - service militaire, etc.).

b) LES CONGES SUPPLEMENTAIRES :

— **Les mères de famille :** la loi du 16 mai 1969 établit les congés supplémentaires légaux en faveur des jeunes mères de famille. Les mères de famille salariées ou apprenties de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente (donc de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours) ont droit à un congé supplémentaire de deux jours par enfant à charge (l'enfant à charge est celui qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours).

— **Ancienneté :** Pour les jours de congé supplémentaires en raison de l'ancienneté et en faveur des jeunes travailleurs, il faut se reporter aux conventions collectives. En général, ils sont :

Pour 20 ans : 1 jour
 Pour 25 ans : 2 jours
 Pour 30 ans : 3 jours

— **Les jeunes :** Les travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé de 24 jours ouvrables même s'ils sont dans l'entreprise depuis peu. Mais ils ne peuvent prétendre qu'à l'indemnisation des jours acquis par leur présence effective.

QUAND PRENDRE LES CONGES ?

— La période légale va du 1^{er} MAI au 31 OCTOBRE. La période de prise de congé est précisée par les conventions collectives ou, à défaut, fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

DATE DES CONGES : Elle est fixée par l'employeur, après avis des délégués du personnel. Elle doit être affichée 3 mois à l'avance pour le Textile. Avant le 1^{er} mai pour l'Habillement.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit au congé aux mêmes dates.

FERMETURE ANNUELLE : Elle peut gêner les salariés dont le temps de présence ne donne pas droit à un congé couvrant toute la durée de fermeture de l'entreprise. Ils peuvent alors bénéficier d'allocations de chômage partiel.

Si la fermeture se prolonge au delà de 4 semaines, l'employeur est tenu de verser aux salariés pour chaque jour supplémentaire de fermeture, une indemnité correspondant à l'indemnité journalière de congés payés.

COMMENT PRENDRE LE CONGE ?

Il ne peut être fractionné qu'avec accord de l'intéressé, mais une fraction d'au moins 12 jours continus doit être attribuée pendant la période légale.

Congés supplémentaires pour fractionnement : Lorsque le reliquat de congé est pris en dehors de la période légale, du 1^{er} mai au 31 octobre, il ouvre droit à un congé supplémentaire :

- 2 jours lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6.
- 1 jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Obligation du congé : Le congé doit être une période de repos effectif. Il est interdit de travailler pendant le congé ; des sanctions sont prévues contre le salarié et l'employeur qui seraient en infraction à cette règle.

Le congé doit être obligatoirement pris : on ne peut le remplacer par une indemnité s'ajoutant au salaire correspondant au temps de congé pendant lequel on aurait travaillé.

CONGE PAYE ET MALADIE :

— Si le travailleur est absent pour maladie pendant la période des congés, il ne pourra prendre son congé, mais il a droit à une indemnité compensatrice égale à l'indemnité de congé payé auquel il avait droit. Le droit au congé effectif existe dans certaines conventions collectives. Exemple : Textiles.

— Si le travailleur tombe malade pendant son congé il ne pourra prolonger son congé de la durée correspondant à sa maladie, sauf accord avec l'employeur.

— Dans les deux cas, il peut cumuler l'indemnité de congé avec les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

CONGE PAYE ET PREAVIS :

Ils ne peuvent se cumuler. La durée de congé doit s'ajouter à celle du préavis. Si le préavis est donné pendant la période des congés, le délai congé ne commence à courir qu'après le retour du salarié.

PAIEMENT DES CONGES :

Deux méthodes sont possibles : On doit appliquer la plus favorable :

— Soit le 1/12^e de la rémunération totale perçue pendant la période de référence (1^{er} juin - 31 mai).

— Soit la rémunération qui aurait été perçue si on avait continué à travailler.

● **Rémunération qui aurait été perçue si on avait continué à travailler :**

— En cas de fermeture de l'établissement, il faut prendre en considération, la période précédant le congé.

— Si l'entreprise continue à travailler, il faut se référer aux horaires pratiqués dans l'établissement.

● **Indemnité correspondant au 1/12^e du salaire total perçu pendant la période de référence (1^{er} mai - 31 octobre) :**

Quel est ce salaire total ? Il s'agit des sommes brutes avant toute retenue légale :

C'est-à-dire :

— Y compris les heures supplémentaires et certaines primes étroitement liées au travail effectué (primes de rendement - productivité - ancienneté - assiduité).

— Non compris les sommes correspondant à un remboursement de frais ou à une compensation de risques (frais et risques non réalisés pendant le congé) : donc ne sont pas comprises les primes de transport, déplacement, salissure par exemple.

— Quant aux primes et gratifications diverses versées à un intervalle important (6 mois à 1 an) la jurisprudence est maintenant fixée pour les exclure.

Il faut noter que la première méthode n'est la plus avantageuse que lorsque sont intervenues des augmentations de salaires importantes au cours de la période de référence (de l'ordre de 8 % environ).

CAS PARTICULIER D'UN JOUR FERIE

COMPRIS DANS LA PERIODE DE CONGE :

On a dit que cela avait pour effet d'augmenter d'autant la durée du congé. Qu'en est-il de son indemnisation ?

1°) Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, il sera payé à condition que cela soit prévu par la convention collective.

2°) Si le jour férié tombe un jour habituellement chômé dans l'entreprise, le samedi par exemple, il doit être payé à tous les travailleurs, même si cela n'est pas prévu dans la Convention Collective. En effet si le salarié avait continué à travailler il aurait touché sa paie habituellement augmentée de la rémunération de la journée correspondant au jour supplémentaire de congé. Il faut noter que cette situation va se présenter cette année puisque le 15 août tombe un samedi.

Nous croyons utile de donner la précision officielle, ci-dessous :

CAS OU LE SAMEDI N'EST PAS HABITUELLEMENT TRAVAILLÉ PAR LES SALARIÉS :

1^{er} exemple : l'horaire habituel de travail est de 40 heures réparties à raison de 8 heures par jour, à l'exception du samedi.

Si le salarié avait travaillé pendant les congés, il aurait perçu un salaire basé sur le nombre d'heures suivant :

Semaine du 3 au 8 août	40 heures normales
du 10 au 15 août	40 »
du 17 au 22 août	40 »
du 24 au 29 août	40 »
Journée du 31 août	8 »
TOTAL	168 »

C'est ce salaire qu'il y a lieu de comparer au 1/12^e de la rémunération acquise pendant la période de référence pour appliquer le résultat le plus avantageux.

TRAVAILLEURS A DOMICILE :

Ils bénéficient des congés payés prévus par la loi et par les conventions collectives. Ils sont indemnisés sur la base d'un pourcentage légal de 8 % et généralement de 8,33 % (100/12) de leur rémunération et cette indemnité est versée en même temps que leur salaire, comme d'ailleurs les indemnités de jours fériés payés.

CONCLUSIONS :

Il est bon de temps à autre de repréciser ce à quoi légalement nous avons droit, pour le faire appliquer, mais surtout pour améliorer ce qui existe.

Il ne faut pas oublier qu'en matière d'ancienneté il reste du chemin à faire en cherchant plus à aller vers la mensualisation que vers le paiement de jours congés supplémentaires.

La 5^e semaine pour les jeunes est très populaire évidemment.

Il reste aussi à inciter les travailleurs à prendre de vraies vacances, les aider, les orienter, en leur donnant des possibilités de choix.

♦ Pour nous militants, notre devoir est de « prendre » nos congés payés de les utiliser au mieux pour repartir en pleine forme dès septembre.

INTERVENTION

de Frédo KRUMNOW

au 35^{ème} Congrès Confédérale

— soutenant le contre-projet d'orientation élaboré par les fédérations HA-CUI-TEX, P.T.T., « Service - Commerce - Livre, Papier - Carton » et Santé.

DES ÉTIQUETTES A LA RÉALITÉ

Il me faut tout d'abord faire une mise au point au nom de la Fédération HA.CUI.TEX. Nous sommes effarés de toutes les étiquettes que la presse ou la radio nous met dans le dos : populistes, gauchistes, extrême Gauche, etc... Ces étiquettes on les a plantées dans le dos de la C.F.D.T. en raison de son attitude en Mai 1968.

Mardi, un journaliste m'a abordé pour me demander : « Dites-moi franchement et simplement quelle est l'importance des groupuscules de gauche dans votre Fédération » et le plus franchement et le plus simplement du monde, je lui ai répondu qu'il n'y en avait pas.

Par contre des travailleurs exploités avec outrance, nous n'avons que cela. Depuis les manœuvres jusqu'aux cadres, car si ceux-ci ne sont pas exploités honteusement par les salaires de misère, ils le sont par l'insécurité d'emploi qu'ils subissent en permanence.

Beaucoup de réflexions collectives de nos cervelles d'exploités viennent de la dureté de nos conditions et de la dureté de notre vie de travail.

En 1967, nous avions à faire face pour la seule industrie textile à 270 fermetures d'entreprises. A chaque fois que cela arrive les travailleurs font appel aux organisations syndicales. A chaque fois, nous sommes face à face avec le pouvoir patronal le plus absolu et le plus arbitraire, celui de licencier les travailleurs sans ménagement et sans scrupule.

Cela nous a fait réfléchir depuis longtemps sur le pouvoir patronal. Il est vrai qu'il y a quelques années, nous avons élaboré un projet de loi sur cette question. **Mais il ne s'est jamais agi de mettre les entreprises en autogestion en système capitaliste, mais d'enlever au patronat ce pouvoir arbitraire de licencier les travailleurs et d'en référer pour chaque fois à la collectivité publique.**

La dureté des conditions fait réfléchir.

Dans notre organisation, que pour son efficacité nous souhaitons la plus cohérente possible, nous ne sommes à la gauche de personne, nous ne voulons être à l'extrême gauche de personne.

Un Congrès qui ne doit pas décevoir

Cette mise au point faite, j'interviens au nom de 67 Syndicats Textiles, Habillement, Cuirs, Services, Livres-Papier-Carton, P.T.T. et Santé qui ont déposé la résolution d'orientation qui vient au débat.

Ce congrès se prépare depuis bien plus de 3 ans. Pas seulement à travers les dialogues et les discussions à tous les niveaux, mais aussi et surtout par l'action, par la lutte syndicale de toutes nos sections, de tous nos syndicats.

Aujourd'hui il s'agit de préciser nos perspectives, nos buts, les priorités dans nos objectifs, les options fondamentales et les choix quant aux moyens.

Ce projet ambitieux n'est pas le fait d'une équipe dirigeante, il nous a été confié par notre dernier congrès confédéral de 1967.

Il faut le mener à bien dans la

plus grande clarté.

Nous n'avons pas le droit de décevoir ceux qui militent depuis des années dans les rangs de la C.F.D.T. pour en faire une organisation syndicale moderne mais aussi d'avant garde.

Ni surtout ceux et ils sont nombreux, qui, au moment de l'élan révolutionnaire de mai-juin 68 nous ont fait confiance parce que la C.F.D.T. leur est apparue dans la lutte comme la plus à même de porter les aspirations les plus profondes d'une classe ouvrière en état de révolte contre une société absurde.

Si nous avons déposé un texte d'opposition à celui d'André JEANSON, ce n'est pas pour être plus dur mais pour être plus clair, pour que les priorités ne soient pas noyées dans un memorandum complexe et touffu.

LA FORÊT QUI CACHE LES ARBRES

Le texte de JEANSON est une forêt qui cache les arbres. Une forêt où nous irons tous chercher le muguet de mai 68, mais en 1970, à la C.F.D.T. le printemps à un peu de retard.

Nous ne voulons pas que les termes soient ambigus pour éviter comme cela est souvent le cas dans notre organisation, que les uns et les autres puissent y trouver leurs « petits » même s'ils sont contradictoires.

La raison essentielle à la définition d'une stratégie, c'est de fixer très clairement des priorités.

Il ne s'agit pas non plus de langage ou de verbalisme mais de problèmes de fond. Ainsi sur le terme « révolutionnaire », il faut

s'expliquer, c'est évident !

Nous ne sommes pas comme ces soi-disant révolutionnaires qui répètent chaque jour des phrases de Marx, de Lénine, de Mao ou de Marcuse, pêle-mêle en s'accrochant dessus comme des témoins de Jéhova.

Nous ne partons pas des idées, mais des faits et des situations. Dans notre constat et cela est un des points essentiels de notre analyse, malheureusement trop imprécis dans le texte de JEANSON...

Nous relevons comme un fait positif l'existence et le développement à travers le monde d'un profond courant de contestation de la société actuelle. Pour faire un constat négatif de la société actuelle, il est facile de charger

le bateau. Mais pour des syndicalistes, il faut construire sur ce qui est positif.

Nous sommes en présence d'une révolte tantôt baillonnée, souvent matraquée, parfois canalisée ou intégrée, ailleurs violente, mais toujours présente.

La révolte des hommes et des femmes de bon sens, celle des jeunes générations enfermées,

conditionnées, exploitées dans un système capitaliste ou bureaucratique dont l'humain est systématiquement évacué.

Cette révolte que certains jeunes portent jusqu'au désespoir **est une réalité positive, peut-être la seule, tout au moins la plus importante des réalités positives de notre analyse.** Le mois de mai 68 en a été un signe, peut-être le premier signe vraiment collectif et massif.

SOUTENIR ET DÉVELOPPER LE COURANT DE CONTESTATION

Nous sommes révolutionnaires d'une façon objective, parce que nous savons combien cette révolte gronde dans les ateliers et services, les usines, à chaque fois que la dignité des travailleurs est bafouée. Il ne s'agit pas de tenir compte de groupuscules ou d'élites politisés sur lesquels JEANSON craint que la C.F.D.T. se rétrécisse comme une peau de chagrin si les positions devenaient plus claires mais de la grande masse de ces 10 millions de travailleurs en grève en 1968.

Certes, cette contestation n'est pas toujours très claire et très consciente surtout chez les jeunes !

Les jeunes sont comme les oignons d'Alsace. Avant la guerre, il n'y avait peut être pas de caisse de résistance, mais il y avait des jardins ouvriers et on y plantait des oignons. Or, quand l'hiver va être rigoureux, les oignons plantés en autonome se font plusieurs pe-lures pour se protéger du froid. Quand l'hiver va être plus doux les mêmes oignons ne le font pas. Les jeunes sont ainsi. Ils pressentent l'avenir.

Pour les adultes, même pour ceux qui ressentent au fond d'eux mêmes l'absurdité de leur condition et de la société, la résignation s'installe souvent à force de conditionnement et à défaut d'instrument de lutte efficace à leur libération.

Mais la contestation est là.

Nous pouvons passer à côté de ce fait, considérer que mai 68 n'a été qu'un accident de parcours. Laissons cela au tenant du pouvoir, aux patrons et aux bourgeois.

Pour une organisation syndicale comme la C.F.D.T., ce serait la pire des choses qui puisse nous arriver.

C'est pour cela que nous tenons à ce qu'il soit dit clairement que la C.F.D.T. entend soutenir et développer ce courant de contestation, en contribuant à le rendre plus conscient et plus efficace.

Car une révolution doit être efficace pour mériter ce nom. Nous ne sommes pas des rêveurs ou des romantiques comme certains le prétendent.

LE RESPECT DE L'OUTIL DE TRAVAIL ET LA VIOLENCE

La révolution, ce n'est pas casser des chaises ou des vitres, ni vider des poubelles sur la tête des doyens d'université. Ça, c'est la révolution des impuissants.

Cela était déjà clair en mai 68. Si l'étincelle est venue du quartier latin, la force révolutionnaire était dans les usines.

Les travailleurs ne cassent pas les vitres et ne dégradent pas les usines, ils les occupent, ils les arrêtent.

A chaque fois qu'une grève se déroule dans la solidarité, à chaque fois que les patrons se trouvent relégués à l'extérieur des entreprises par la force collective des travailleurs, c'est un acte révolutionnaire efficace.

Parfois les travailleurs n'y vont pas de main morte.

Je pense aux travailleuses de chez Maniglier à LILLE, en mai 68, qui ont expulsé leur patron qui avait la prétention de les expulser.

Certes, la violence n'est pas absente des luttes ouvrières. Quand la majorité des travailleurs d'une entreprise décident la grève et que le patron appelle les C.R.S. pour déloger le piquet de grève ou le

personnel qui occupe l'usine pour préserver le pouvoir abusif d'une minorité, il arrive que la violence fasse front à la violence.

Et plus les attitudes patronales seront répressives et elles le sont, plus les lois seront scélérates et elles le deviennent, plus le gouvernement sera policier, voir fasciste... plus l'action des travailleurs sera dure et déterminée.

Si nous étions en Grèce ou au Brésil, nous serions tous obligés d'être des violents comme tout syndicaliste digne de ce nom l'a été dans notre pays entre 1940 et 1945.

En 1968, des milliers d'entreprises étaient occupées dans la moindre déprédation et si la presse et l'O.R.T.F. ont pu largement exploiter à des fins politiques quelques violences et excès de la part des étudiants, elle n'a pas pu trouver matière à une telle publicité à partir de ce qui s'est passé dans les entreprises.

Peut-on trouver meilleure preuve de la haute conscience et de la haute capacité de lutte révolutionnaire de la classe ouvrière française

DÉVELOPPER LA FORCE COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS

L'efficacité révolutionnaire se trouve du côté des travailleurs. Il faut que la conscience révolutionnaire s'y trouve aussi. Or, nous ne sommes plus en 1919, ni en Russie. Nous nous trouvons dans un pays hautement industrialisé (peut-être pas suffisamment). Nous voulons être révolutionnaires dans un pays moderne.

Alors, il faut développer la force

collective des travailleurs s'attaquant au pouvoir patronal et au mécanisme économique et scientifique mis en place par le capitalisme pour les exploiter et leur enlever la liberté de choisir.

Là encore, nous ne partons pas d'idées romantiques, mais de faits. Car cela se fait déjà. C'est ainsi que les 250 ouvrières de Lejeune à HENIN-LIETARD étaient, il y a

un an, devant la décision arbitraire de leur patron, de supprimer à leur chaîne la caisse vide correspondant au temps de repos. Elles n'ont pas fait grève. Elles se sont rassemblées pour décider collectivement qu'elle serait tout de même vide... Cela fait 1 an que le panier reste vide par la volonté des travailleurs.

C'est ainsi qu'au magasin Paris-france à BORDEAUX, les 200 vendeuses sont allées, je dirais comme un seul homme, occuper l'inspection du travail à la suite du licenciement de deux d'entre elles, opposant ainsi la force collective des

travailleurs, au pouvoir despotique du patron.

De même à la Manufacture de Couvertures de THIZY, le patron voulait introduire le chronométrage. Deux ouvrières, les plus anciennes, ont refusé de remplir la fiche de contrôle. Le patron les a mis à pied. Là encore, le personnel s'est mis en grève aussitôt en disant très haut et pendant 15 jours : « Non à la méthode Bedeaux, les travailleurs de la manufacture de couvertures de Thizy ne sont pas des coureurs à pied ».

CE QUE VEUT DIRE ETRE REVOLUTIONNAIRE EN 1970

Etre révolutionnaire en France aujourd'hui, c'est s'attaquer au pouvoir patronal, lui opposer un contre pouvoir. S'attaquer à des problèmes concrets et aux mécanismes dont les capitalistes nourrissent leur profit et leur pouvoir.

Il s'agit de s'attaquer aux licenciements arbitraires, à la discipline autoritaire, à la division et au morcellement du travail, aux cadences et au travail au rendement, aux cloisonnements catégoriels, à la hiérarchie actuelle et à sa légitimité.

Etre révolutionnaire aujourd'hui, c'est s'attaquer à la finalité du travail lui-même, à la diminution volontaire et systématique de la qualité des produits, à leur renouvellement abusif, à l'individualisation outrancière de tout produit de consommation, à la publicité aliénante.

Tous ces mécanismes ne sont pas l'effet du hasard. Il s'agit d'un processus rationnel. Il ne s'agit pas de problème abstrait.

Il y a 8 jours, j'étais à BRAS-SAC. Dans cette région, des petites entreprises de laine cardée faisaient il y a quelques temps encore des articles de très hautes qualités. Mais les patrons n'ont pas

investi, ils n'ont pas su organiser leur production, ils mangent pour leur famille un tiers du chiffre d'affaires, ils ne sont souvent compétents que d'avoir marié la fille d'un patron.

La solution sur laquelle ils se rabattent, c'est d'augmenter les cadences de travail, et pire encore, d'acheter de la mauvaise bourre. Les travailleurs ne s'en sortent plus. Le travail lui-même n'a plus de sens. C'est à la finalité du travail qu'il faut alors s'attaquer.

L'action syndicale révolutionnaire est là, en plein concret. C'est en s'attaquant à ces mécanismes que nous commençons à développer un processus dynamique de désintégration au système.

Ce n'est pas facile. Dès qu'on s'attaque à la mauvaise qualité d'un produit ou par exemple aux dépenses abusives pour une publicité abusive, les contradictions camouflées du système capitaliste apparaissent sous la forme du chômage ou de la fermeture d'entreprise.

L'action révolutionnaire est celle qui s'attaque aux causes, aux vraies causes, qui s'attaque au système et surtout au pouvoir, au vrai pouvoir, celui du capital.

LA DIMENSION POLITIQUE DE L'ACTION

C'est l'une des découvertes de mai 68 que le pouvoir, le vrai, donc le pouvoir politique, ne se situe pas seulement à l'Assemblée Nationale et au Gouvernement.

Ce dernier pouvoir, plus apparemment politique ne fait que soutenir le pouvoir capitaliste dans les banques d'affaires, les holdings, les trusts et les entreprises.

C'est pour cela, que toute action syndicale contestataire ou révolutionnaire a obligatoirement une dimension politique ; pour cela aussi, que la voie parlementaire n'est plus la seule et ne peut plus être la voie privilégiée vers un renforcement des rapports de force pouvant permettre la réalisation du socialisme démocratique que nous voulons.

Nous entendons qu'il soit dit clairement à l'occasion de ce congrès que cette action contestataire à dimension politique, a pour la C.F.D.T. un caractère prioritaire.

Cela ne veut pas dire que nous négligeons les revendications dites quantitatives, mais qu'au contraire, que nous les défendons mieux que d'autres.

Pour le quantitatif, c'est-à-dire les salaires, nous savons ce que

c'est... dans les syndicats de vendeuses, de petites employées, de travailleurs de la chaussure, du textile ou de la confection.

Pour nous, le quantitatif c'est la misère.

Déjà en mai 68, lorsqu'on m'a demandé d'aller à Charlety, j'ai été obligé d'expliquer en premier lieu aux étudiants qu'il était bien normal, naturel et légitime que des travailleurs gagnant 500 F par mois soient intéressés par le S.M.I.G. et donc par les négociations de Grenelle.

Mais nous savons aussi pour le vivre en permanence, que tout ce que nous obtenons dans le domaine des salaires, n'est que provisoire et que les capitalistes et le pouvoir reprennent continuellement d'une main ce qu'ils donnent de l'autre.

Les travailleurs le savent bien quand ils reprochent au syndicat de ne pas s'occuper des prix, mais seulement des salaires.

Toute conquête, tout avantage arraché dans ce système n'est que partiel et provisoire et d'ailleurs souvent contradictoire avec nos objectifs de transformation de la société.

TOUS LES CAPITALISTES SONT DES USURPATEURS

Le métier de négocier pour l'organisation syndicale apparaît encore trop comme la tâche essentielle, comme la seule tâche du syndicalisme.

Nous ne négocierons efficacement que parce que nous sommes avant tout contestataires et dans la définition d'une stratégie cette priorité contestataire doit l'emporter. Cela aussi doit être défini clairement aujourd'hui.

C'est alors cette priorité de remise en cause fondamentale de la société actuelle, notre volonté commune de lutter pour une société socialiste et démocratique, qui nous conduisent à souhaiter que notre position de classe soit très nettement fixée.

Ce n'est pas toujours clair. Je repense à ce tête à tête entre notre secrétaire général et M. RIBOUD.

Au moment où l'affrontement

aurait pu devenir clair, dans les dernières 5 minutes alors que le taureau (déguisé en petite brebis innocente) prêtait le flanc avec insistance. Au moment de l'estocade, alors qu'Eugène avait brillamment planté de nombreuses banderilles, la main de notre toréador a faibli et il a laissé partir l'adversaire sans lui rappeler qu'entre la classe ouvrière et la classe des possédants des moyens de production et du pouvoir, **il n'y a pas de compromis possible, que tous les capitalistes, quels qu'ils soient, sont des usurpateurs et des monarques qu'il faut déposséder de leur pouvoir.**

C'est parce que jusqu'à présent les choses n'étaient pas suffisamment claires que nous voulons que la C.F.D.T. proclame très nettement sa volonté de s'engager d'une façon offensive dans la lutte des classes.

Car dans cette lutte qui, certes, nous est durement imposée et durement menée par la classe dominante, nous ne sommes pas des « malgré nous ». Avec des « malgré nous », on ne gagne pas de guerre et la guerre engagée entre les capitalistes et la classe ouvrière, nous voulons la gagner.

LES PERSPECTIVES

Pour les perspectives, nous sommes pour l'essentiel d'accord avec ce qui est dit sous ce chapitre dans le texte JEANSON.

Pour le socialisme démocratique que nous préconisons, les différents éléments : propriété sociale des moyens de production, autogestion et la planification démocratique, sont liés et forment un tout cohérent et puisque tout le monde a donné son tiercé pour ces 3 piliers, autant donner le nôtre.

La collectivisation des moyens d'investissements et de production est la première des choses à faire pour mettre fin au pouvoir patronal. Mais pour quoi faire ? Non pas pour confier la gestion à l'Etat et à la Bureaucratie. Il faut tout aussitôt instituer l'autogestion et garantir aux travailleurs la possibilité de gérer eux-mêmes leurs entreprises et l'économie.

Ceci fait, la planification démocratique est un élément essentiel qui doit permettre le dialogue et la décision démocratique à tous les niveaux sur le choix et les objectifs à retenir et cela à partir des nouveaux pouvoirs d'autogestion.

Une véritable planification démocratique ne peut pas se construire à partir du sommet, mais à partir de la base.

Sur ce point, nous ne sommes pas d'accord avec le texte de l'Ouest, du S.G.E.N. et de l'U.R.P. Aujourd'hui, nous sommes bien obligés de partir du texte qui nous est proposé.

Je dis cela parce que nous avons pensé longtemps qu'il n'y avait que des malentendus entre les camarades de l'Ouest et nous. Le texte qui nous est proposé, laisse entendre qu'au socialisme démocratique doit précéder obligatoirement un socialisme démocratique avancé ; une sorte de période transitoire avec des mesures partielles, des structures plus démocratiques dans le genre de chambres économiques, régionales, etc... etc...

Une étape qui pourrait ressembler au dit socialisme anglo-saxon ou suédois, c'est-à-dire à la sociale-démocratie qui n'a jamais conduit la classe ouvrière à sa libération, mais à toujours réussir à l'intégrer dans la société capitaliste.

Ce débat ne nous intéresse pas. Mais cela nous inquiète, si la planification démocratique doit devenir

« la pierre angulaire d'une stratégie techniquement révolutionnaire pour impulser un courant socialiste dans la société française industrialisée », **mais toujours capitaliste.**

Un camarade de l'Ouest a déjà parlé de café décaféiné dans son intervention. Eh bien ! pour voir clair dans une telle affirmation, il faut aussi un bon café, mais un café non décaféiné.

Cela nous inquiète, car c'est donner toute l'importance aux structures, à des structures certes plus démocratiques comme moyens de mobilisation des forces populaires pour le socialisme. **Pour notre part, la pierre angulaire, s'il y en a une, c'est l'action révolutionnaire des masses dont nous avons longuement parlé et QUE NOS CAMARADES DE L'Ouest pratiquent très bien.**

Nous n'avons pas intérêt à mélanger perspectives et stratégie. Pour notre part, nous ne sommes pas prophètes et nous ne voulons pas l'être.

Nous ne savons pas quelles seront les étapes par lesquelles l'état successif du rapport de force nous obligera de passer dans la voie

vers le socialisme démocratique. Car il est évident que c'est le rapport des forces et la prise de conscience politique des masses qui seront déterminantes.

Mais nous sommes pour notre part profondément convaincus qu'il n'y aura pas plus de planification démocratique que d'autogestion dans le cadre de la société capitaliste et que pour tout cela il faudra que la rupture soit radicale au point qu'on pourrait se poser la question pourquoi, au moment des mesures à prendre, nous arrêter à mi-chemin et surtout pourquoi ce serait à nous syndicalistes de tracer les mi-chemins plutôt que d'avancer très clairement l'ensemble des exigences que nous portons pour le socialisme démocratique que nous voulons.

Nous ne sommes pas non plus des naïfs. **Nous ne sommes pas de ceux qui pensent que l'autogestion soit possible en système capitaliste.**

Nous comprenons que nos camarades de l'Ouest fassent ce reproche à ceux qui confondent cogestion et autogestion. S'ils nous l'adressent à nous, ils enfoncent des portes ouvertes.

UN DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL POURQUOI FAIRE ?

Dans leur texte, un autre désaccord nous apparaît : quand il est dit que la croissance de l'économie nationale est la condition nécessaire à la solution des problèmes vitaux.

Nous nous méfions de cela. Le taux de croissance, n'est-ce pas déjà une notion totalement dénaturée, additionnant pêle-mêle les richesses et les gaspillages d'un pays.

Nous sentons percer dans ce texte une séduction pour le développement industriel en tant que tel.

Nous craignons que dès qu'on se laisse aller, si peu soit-il, à la séduction du développement de la société industrielle en tant que telle, commence la complicité avec ceux qui sacrifient l'humain au fonctionnement du système.

Devant les chapitres 16, 17 et 18, je me suis posé la question si Servan SCHREIBER ou Jacques DELORS pouvait les signer, je crois que leur « oui » est du domaine des probabilités. Il suffit, pour en avoir la certitude, d'attendre de prochaines élections pour aller leur demander.

Voilà les raisons pour lesquelles, pour l'essentiel, nous vous demandons de ne pas retenir cette résolution. Elle contient beaucoup

trop de malentendus et d'équivoques pour répondre vraiment à ceux qui souhaitent clarifier les choses.

NOS PRIORITÉS ESSENTIELLES ET IMMÉDIATES

Notre texte a pour but essentiel de sortir de la longue forêt du texte confédéral, quelques arbres.

Quand il y a 13 pages d'options alignées les unes derrière les autres, il n'y a plus de priorités et quand il n'y a plus de priorités, il n'y a plus de stratégie.

- Priorité à la contestation sur la négociation.
- Engagement offensif et volontaire dans la lutte de classe.

— Priorité à un syndicalisme de masse et de classe avec, comme priorité absolue de toute tâche syndicale, de susciter le maximum de dialogue à la base, quels que soient les moyens, car, comme vous le savez, par expérience, le fait de réunir les travailleurs dans leur entreprise pendant le temps de travail, est toujours considéré comme illégal. Tout cela pour renforcer la lutte collective.

UNITÉ D'ACTION ET UNITÉ SYNDICALE

De même, pour ce qui concerne le problème si difficile et si douloureux de l'unité d'action et de l'unité syndicale, nous pensons que les seuls juges, les vrais juges des divergences syndicales doivent être les travailleurs eux-mêmes.

- Nous ne sommes pas moins unitaires que la CGT.

Le débat sur nos divergences doit s'ouvrir. Non pas à partir des grandes idées, mais des situations concrètes.

En cette matière, la C.F.D.T. n'a rien à craindre. La preuve :

A la suite de la dernière commission paritaire des textiles artificiels à l'occasion de laquelle la C.G.T. a continué à défendre la hiérarchisation des augmentations de salaires, nos camarades de la Rhodia BESANÇON ont organisé

des assemblées d'atelier pour que les travailleurs soient eux-mêmes juges de nos divergences. Par un referendum écrit, une large majorité s'est prononcée pour la non-hiérarchisation.

Ce dialogue paye toujours parce qu'il faut s'expliquer sur le fond et un certain nombre de choses deviennent plus claires à partir du concret.

La C.F.D.T. n'a rien à perdre dans ce dialogue avec la base. Ou bien nos revendications, nos objectifs et nos perspectives répondent aux aspirations de la masse et alors nous partons gagnants. Ou ce n'est pas le cas, et alors il faut accepter de les modifier. C'est là encore un processus caractéristique mais concret d'un syndicalisme de masse.

Comme l'est aussi la volonté, en ce qui concerne le rapprochement entre forces syndicales et forces politiques, d'accorder la priorité à une mobilisation populaire pour de puissantes actions interprofessionnelles à dimension politique sur des problèmes généraux, plutôt qu'à des concertations au sommet.

Tout cela est clair, trop clair peut-être ?

Nous craignons qu'il y ait dans cette salle des camarades qui se laissent conditionner par la presse, quand elle fait l'amalgame entre ce qu'il y a eu de meilleur dans le courant de mai 68 et que nous essayons de faire passer dans le concret et la pratique de l'action syndicale, et les groupuscules d'extrême gauche qui cassent les vitres

et posent des bombes ; **eux ils sont en état de révolte. Ils ne sont pas vraiment révolutionnaires.**

Nous leur demandons de revenir sur ce jugement et de démontrer à l'opinion et surtout aux travailleurs qui nous ont fait confiance en mai 68, que ce courant n'est pas minoritaire à la C.F.D.T. Que la C.F.D.T. ne décevra pas ces 10 millions de travailleurs qui, avec une force tranquille et déterminée ont fait échec au patronat et au pouvoir capitaliste. Ces millions de travailleurs sont là dans notre société française, ils nous écoutent, ils nous attendent parce qu'ils sont toujours encore à la recherche d'un instrument de lutte capable de les libérer de l'exploitation qu'ils subissent.

LA SIGNIFICATION DU VOTE

Il y a dans cette salle des camarades qui sont d'accord avec nous et qui nous l'ont dit, mais qui ont l'intention de voter contre notre projet pour des raisons de méthodes de travail ou de tactique.

Une telle attitude est grave et je suis obligé de leur dire en toute fraternité que c'est là une attitude opportuniste et que l'opportunisme ne mène jamais à rien.

Il y a enfin des camarades qui nous ont dit : « Vous n'avez qu'à venir vous expliquer avec la base et vous verrez... ».

A ceux-là, nous disons que nous n'attendons que cela et nous tous qui soutenons cette position, prenons rendez-vous avec eux en ce qui concerne leurs secteurs pour qu'ils organisent le plus large dialogue. Car pour ce qui est de nos syndicats et des fédérations qui soutiennent ce texte, je tiens à dire

que l'explication permanente à la base est une constante et que nous sommes davantage dans les régions et auprès des sections d'entreprises que dans nos bureaux.

Nous vous demandons donc à tous de voter le texte que nous avons déposé.

Mais nous ne voulons pas que pour autant le débat soit fermé après le vote, quel qu'en soit le résultat.

Notre texte a été fait pour être clair, bref. Il a aussi été fait pour être amendable.

A deux conditions formelles :

- la première c'est que les quelques arbres ne redeviennent pas une forêt ;
- la deuxième c'est que tous nous puissions y retrouver le muguet de mai 68.

ISSY-LES-MOULINEAUX
le 7 Juin 1970.

◆ Il s'agit d'un très large extrait de l'intervention de Frédo KRUMNOW au Congrès. Les titres sont de la rédaction.

Face au capitalisme international

L'Action Syndicale s'Organise pour le Combattre

Une délégation de la Fédération HA-CUI-TEX s'est rendue à MILAN du 16 au 19 MARS 70 pour y rencontrer les trois fédérations italiennes qui étaient composées de : C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. - Habillement - Textile - Cuirs.

Il y a lieu de préciser d'entrée que toutes nos conversations se sont déroulées avec ces trois fédérations réunies. Nous n'avions donc en face de nous qu'un interlocuteur tous s'exprimant d'ailleurs très librement les uns par rapport aux autres.

Examinons tout d'abord quelques aspects des problèmes traités :

SITUATION ECONOMIQUE DE NOS BRANCHES

Après avoir présenté nos branches, nos camarades italiens nous communiquèrent les données suivantes :

ITALIE :

Effectifs salariés :

Textile	350 000 travailleurs
Bonneterie	140 000 travailleurs
Confection	200 000 travailleurs
Chaussures sans cuirs	180 000 à 200 000 travailleurs
Pelleterie	20 000 travailleurs

Il est à noter qu'il y a trois à quatre fois plus de travailleurs à domicile en Bonneterie, qu'il y en a en usines.

Toutes branches réunies (Habillement - Cuirs - Textile) nos camarades italiens pensent qu'il y a environ 2 800 000 travailleurs à domicile, ce qui pose des problèmes pour l'action syndicale.

REPARTITION GEOGRAPHIQUE TEXTILE :

Le gros de l'activité textile se situe en Italie du Nord (Lombardie) à 40 % des effectifs totaux. Cette région représente à elle seule 65 % du total de l'activité coton.

D'autres gros centres existent par ailleurs, en particulier dans la Laine.

Biella	40 000 salariés
Vicenza (Piémont)	25 000 salariés
Prato (Toscane)	30 000 salariés
Côme pour la soie.	

FRANCE :

Nous leur avons dépeint ensuite la situation actuelle de la restructuration de l'industrie Textile Française, qui tend à faire de certains groupes français les plus importants de l'Europe des Six.

LES TRUSTS : PROUVOST - BOUSSAC - AGACHE WILLOT - D.M.C. - GILLET.

Nos camarades ne semblent pas avoir actuellement de données économiques aussi précises que les nôtres.

Le travail réalisé par le B.I.E.I.T. prouve ici toute son importance.

Néanmoins ils nous ont dit que la restructuration du textile italien n'était pas aussi avancée.

Ceci pour deux raisons :

- 1°) Dimension très petite de la plupart des entreprises.
- 2) Leur caractère d'affaires très familiales.

Cela doit correspondre à la mentalité des industriels français du textile des années 1950. (La liaison des Trusts internationaux par-dessus les frontières reste à développer).

SITUATION SYNDICALE :

Les trois organisations syndicales (C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L.) forment depuis quelques années un front commun.

Ce front d'après nos amis italiens a été imposé aux organisations syndicales par les travailleurs.

Les travailleurs italiens tout comme les travailleurs français sont unitaires.

Ce front commun a pour objectif lointain la réunification syndicale.

Pour y parvenir nos camarades italiens appliquent à cet effet des moyens très concrets. C'est ainsi que **le taux de la cotisation syndicale est unique pour les trois organisations syndicales.** Elles en décident l'augmentation ensemble.

A noter que la cotisation actuelle est de 400 à 500 liras. Les cotisations encaissées par les entreprises sont reversées ensuite aux organisations syndicales.

Deuxième exemple d'application pratique : Lors de journées revendicatives les permanents des trois organisations sont tous sur la brèche afin de se démultiplier, chaque permanent prend un certain nombre de meetings. Pour pouvoir en tenir au maximum il n'y a qu'un permanent par meeting et il parle au nom des trois organisations.

La ventilation des cotisations est la suivante :

- Syndicat de l'usine.
- Syndicat professionnel de région.
- Syndicat départemental interprofessionnel (Province).
- Fédération professionnelle (10 % environ).
- Confédération.

LE ROLE DES TRAVAILLEURS

Il arrive parfois au moment de l'élaboration d'une plate-forme commune qu'un différent surgisse entre les organisations syndicales, soit sur un problème de stratégie ou de tactique, le différent est soumis aux travailleurs lors des assemblées de travailleurs et ce sont ces derniers qui tranchent.

La démocratie joue à plein et est acceptée par tous. 50 % des travailleurs sont syndiqués à l'une des trois organisations, soit 1 travailleur sur 2.

La répartition entre les trois organisations est approximativement la suivante :

- C.G.I.L. : 60 % — C.I.S.L. : 30 % — U.I.L. : 10 %.
- La C.G.I.L. correspond à la C.G.T. française et est affiliée tout comme la C.G.T. à la F.S.M.
 - La C.I.S.L. de tendance démocratique chrétienne de gauche, correspond assez bien à la C.F.D.T., mais elle est affiliée à la C.I.S.L. (internationale) tout comme l'U.I.L. qui correspond un peu à F.O. en France.

Il y a lieu de noter que nous avons de nombreux points communs avec la C.G.I.L., en tous les cas plus qu'avec la C.G.T. française...

Par exemple la C.G.I.L. est d'accord avec nous sur le problème de la hiérarchie des salaires et ne comprend pas la position de la C.G.T. française, sur ce problème. Il en est de même sur le rendement.

La C.G.I.L. italienne a adopté il y a un an, et mis en pratique en MARS 70, le non cumul des mandats politiques et syndicaux, ce qui lui donne une indépendance non négligeable par rapport au P.C. italien.

I - SITUATION REVENDICATIVE :

Depuis 10 mois les travailleurs du textile ont engagé une lutte sans merci pour l'aboutissement de leurs revendications.

Depuis 10 mois les travailleurs du textile font 12 heures de grève par semaine, mais jamais tous ensemble et en aucun cas jamais plus de 12 heures ou moins de 12 heures.

Les grèves sont organisées dans chaque entreprise de façon à ce que le maximum de production soit perdu pour un minimum de salaires. (12 heures par semaine).

Le patronat du textile souffre terriblement de ce type de grève et à plusieurs reprises ce même patronat a sollicité auprès du Ministre du Travail la reprise des négociations.

De plus les travailleurs du textile participent aux luttes dirigées par leur confédération (grève par branches - par région ou les deux à la fois, tout cela tournant d'après un planning).

LA PLATE-FORME COMMUNE

Ci-dessous les revendications communes aux trois organisations et décidées par les travailleurs lors des assemblées générales qui se déroulent dans les usines lors de la phase préparatoire de la plate-forme commune.

Il y a lieu de rappeler que le contenu de cette plate-forme, les priorités, les étapes, ainsi que la tactique et les formes d'action sont décidées par les travailleurs en assemblée générale.

A cet effet nos camarades ne revendiquent pas l'heure par mois payée pour l'information, mais 12 heures par an. Cela leur permet d'utiliser plusieurs heures dans le même mois s'il le jugent opportun pour préparer leurs actions ou pour soumettre les résultats des négociations.

PLATE-FORME CONTRACTUELLE UNITAIRE DANS LES TEXTILES

Pour la conquête d'un contrat d'avant-garde.

Les revendications pour le renouvellement du contrat du textile et le but d'action à soutenir ont été discutées en une vaste consultation qui s'est réalisée dans plus de 650 assemblées d'usine avec la participation de plus de 100 000 travailleurs, en réunions de zones, en congrès provinciaux unitaires.

— La consultation a été terminée par un grand congrès unitaire qui a réunis à Milan 1 000 travailleurs représentants des centaines d'usines en provenance de toutes les zones, les régions textiles dans lequel s'est déroulé un vif et engageant débat.

CONTENU DE LA PLATE-FORME :

1°) Augmentation des salaires :

- 80 liras d'augmentation à l'heure au minimum des salaires en date du 30 juin 70.
- 14 000 liras par mois d'augmentation aux salaires mensuels en vigueur.

2°) Horaire normal de travail :

- Travail supplémentaire.
- Réduction du travail à 8 heures par jour = 40 heures hebdom.
- Réduction du travail en équipe = 37 heures hebdom.
- Journée du samedi non travaillée.
- 35 % d'augmentation par heure supplémentaire après 8 heures de travail.
- 50 % d'augmentation en cas de travail de dimanche ou de jours fériés.
- 2,50 % d'augmentation par heure au total de 10 %.

3°) Traitement maladie et accident :

- Maladie : Assurance de garder son poste pour 6 mois (9 mois en cas de rechute) jusqu'à 5 années de présence dans l'entreprise et de 10 mois (15 mois en cas de rechute) au-dessus de 5 années d'ancienneté.
- Indemnités : 80 % du salaire brut à partir du 21^e jour.
- Accidents : conservation de son poste jusqu'à guérison clinique.
- Indemnité : 80 % jusqu'au 21^e jour et 100 % après.

4°) Regroupement de catégories et passages aux catégories supérieures :

- Travail à la tâche.

5°) Droits syndicaux :

- Réunion : droit de réunion dans l'usine ou l'atelier pendant ou après les heures de travail dans les locaux sis dans l'entreprise avec participation de syndicats extérieurs.
- 12 heures payées par an aux ouvriers pour participer aux dites réunions.

6°) Contrôle dans le lieu de travail :

- Toute entreprise doit accepter des contrôles périodiques sur :
 - a) les conditions générales qui caractérisent les lieux de travail (température, éclairage, ventilation, humidité, bruit) ceci pendant le travail ;
 - b) concentration dans l'air ambiant de substances chimiques ;
 - c) conditions de santé des travailleurs dans les divers ateliers périodiquement contrôlés et enregistrés avec des critères objectifs.

7°) Retenues pour participation syndicale (timbre) :

- Retenue sur le salaire net de 0,80 %.

8°) Sanctions disciplinaires :

- Communications immédiates à l'intéressé.
- Possibilité de contestation et de justification en présence de délégués syndicaux.
- Prescription des sanctions avant 3 ou 6 mois suivant la gravité.

II - SITUATION POLITIQUE ITALIENNE

Cette situation fait l'objet de commentaires fréquents lors de notre venue.

L'Italie vit en état de crise constante et ce depuis plusieurs années.

Néanmoins jusqu'à ces derniers mois la crise politique italienne ne semblait pas avoir d'effet sur l'économie du pays.

Cette situation s'est modifiée depuis quelques mois. La situation politique italienne se caractérise par les éléments suivants :

- Une démocratie chrétienne en pleine déconfiture après avoir tout comme en France et en Allemagne, dirigé le pays dans l'après-guerre. Un courant de gauche très fort en son sein provoque cette situation d'autant plus qu'il s'agit de la fraction la plus dynamique.
- Le parti communiste italien se renforce, il est devenu le parti principal de ce pays. Après avoir condamné l'invasion de la Tchécoslovaquie par les troupes russes, il a affirmé très nettement sa personnalité et son indépendance. Cela devrait lui permettre de faire de nouveaux progrès parce que plus crédible..

La gauche non communiste est tout comme en France divisée. Elle va dans son éventail de la social-démocratie de Saragat au P.S.I.U.P. (Parti socialiste italien d'unité prolétarienne) qui se veut révolutionnaire et que l'on peut comparer au P.S.U. en France, au parti socialiste de Pietro Nenni.

Nous ne pensons pas qu'à l'heure actuelle le parti communiste puisse avec la gauche (en rejetant les sociaux-démocrates) accéder au pouvoir.

C'est ce qui explique que nos camarades italiens ne sont pas favorables à une dissolution du parlement qui amènerait à des élections législatives anticipées.

III - RELATIONS INTERNATIONALES

A l'occasion de ce voyage notre fédération ainsi que les fédérations C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. ont décidé de développer leurs contacts bilatéraux.

Cette première réunion n'a été qu'une première prise de contact et nos camarades italiens nous rendrons notre visite en venant à Paris fin JUIN.

Il est indiscutable que la fédération C.F.D.T. HA-CUI-TEX était mieux outillée sur les problèmes économiques que ne l'étaient nos camarades italiens.

Ceci est vrai tant sur le plan national que sur le plan international. Notre délégation possédait le mieux la connaissance des trusts français (DMC - GILLET - PROUVOST - BOUSSAC - AGACHE WILLOT, etc.) qui sont en passe de devenir les premiers trusts de l'Europe des Six.

Ceci est le résultat des travaux découlant des sessions de trusts. De plus notre connaissance des ramifications de certaines sociétés par-delà les frontières était également mieux étoffée. Il y a là un gros effort d'information réciproque à développer qui s'impose si l'on veut concrétiser à l'avenir l'action syndicale par une coordination de l'action et de la politique syndicale que nous entendons mettre en œuvre.

Les documents sur les trusts émanants du B.I.E.I.T. ont vivement intéressé nos collègues. Force est de constater qu'ils n'ont rien eu d'identique à nous remettre. Ils ne manqueront pas nous en sommes sûrs de combler cette lacune car ils en ont les moyens.

Nous avons également eu un échange de vue de notre participation aux travaux de la commission économique européenne (il y a lieu de rappeler que la C.G.T. française et la C.G.I.L. italienne viennent d'être admis dans les instances communautaires, ainsi que notre participation à COMITEXTIL.

Le rapport DE BANDT a fait également l'objet de nos conversations. Il y a lieu de souligner que le C.G.I.L. affiliée à la F.S.M. est pratiquement la seule organisation qui au congrès de la F.S.M. a dénoncé avec énergie l'intervention des troupes soviétiques en Tchécoslovaquie.

La C.G.I.L. a des contacts avec le D.G.B. allemand et est décidée à multiplier ces contacts dans toutes les directions.

Sur une de nos questions par rapport au fait que la C.G.T. française pourrait prendre ombrage à de telles rencontres bilatérales. Ils nous ont répondu qu'ils étaient libres et entendaient conserver une totale liberté vis-à-vis de quiconque.

Après ce premier voyage en ITALIE des contacts se concrétiseront avec nos amis YOUGOSLAVES puisque du 15 au 20 JUIN une délégation de notre fédération se rendra à LUBJANA. Nous aurons par la suite à nous rendre auprès du D.G.B. allemand (deux de leurs représentants ont assisté au congrès HA-CUI-TEX à St-Etienne en 1968).

De même il faudra nous rendre en Angleterre prendre contact avec nos camarades britanniques des T.U.C. Nous ne devons pas oublier nos camarades socialistes Belges - Hollandais et Suisses affiliés à la C.G.I.L. (internationale).

Voilà des tâches qui devront être suivies par l'équipe fédérale en place et surtout par celle qui prendra la relève au congrès de mai 1971.

Convaincus tous de la valeur de l'internationalisme ouvrier, ces tâches ne manqueront pas d'être prises en charge au sein de notre Fédération.

Égalités de droits || pour les 3 millions de travailleurs immigrés

La question nous est posée par une militante espagnole de l'habillement de Lens, lors d'une intervention très remarquée, à l'Assemblée Générale du Nord - Pas-de-Calais.

Nous la reproduisons intégralement.

C'est dans le cadre du syndicalisme international que nous avons à situer le problème de l'Emigration en France. Il n'est pas nécessaire de chercher très loin les problèmes du Tiers-Monde et des pays sous-développés : ils sont en France, ce sont les 3 000 000 d'immigrés Algériens, Portugais, Espagnols, Italiens, Africains... qui ont des problèmes bien concrets.

DES L'ACCUEIL... LA DISCRIMINATION.

Dès leur arrivée en France, pour la plupart sans carte de travail, à l'accueil, on perçoit déjà les symptômes de la discrimination. A la frontière, les immigrés sont entassés en trains spéciaux, tandis que d'autres trains plus qu'à moitié vides, transportent confortablement installés, les français ou touristes.

La nécessité immédiate qui se pose : **trouver un emploi**, un boulot, **ceci à n'importe quel prix et n'importe comment**. Trouver un travail n'est pas facile, vous le savez bien et en plus les postes occupés par les étrangers sont les moins payés et les plus insalubres.

Pour le **logement**, ils sont installés où ils peuvent dans les baraques, bidonvilles, caves. Lorsqu'ils ont la chance de trouver un H.L.M., ils sont montré du doigt et traités de tous les noms, humiliés et accusés de prendre le logement de Français.

— Confrontés en permanence et en lutte à la bureaucratie et aux tracasseries administratives pour la carte de travail et de séjour, c'est-à-dire au contrôle policier. Ils subissent une discrimination inacceptable. Pour obtenir la carte de travail, il faut la carte de séjour, pour avoir la carte de séjour, il faut une carte de travail.

— La question de la langue est un handicap sérieux, la plupart des immigrés ne savent pas remplir leur feuille de sécurité sociale, leur feuille d'impôts.

LE SYNDICALISME ET LES TROIS MILLIONS DE TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Le syndicalisme doit apporter une réponse à ces questions. Seul, il peut encore le faire, sinon on laissera délibérément de côté 3 000 000 de travailleurs étrangers en France, cela serait très grave.

C'est de la responsabilité de nous tous.

Sur le plan syndical, il y a le problème du paternalisme de beaucoup de responsables et militants syndicaux CFDT français à l'égard des camarades immigrés. Les immigrés sont parfois plus révolutionnaires et plus combatifs dans la lutte que beaucoup de Français, mais lorsqu'il s'agit de donner des responsabilités, on ne les donne pas toujours aux camarades immigrés.

Nous devons pouvoir assurer des responsabilités sur le plan économique, politique et syndical. Dans chaque section syndicale d'entreprise, dans chaque syndicat, les problèmes des immigrés doivent être étudiés avec plus d'attention encore que ceux des travailleurs français.

Nous voudrions que, dans chaque section d'entreprise, il y ait un peu plus de soucis pour la formation et l'information des immigrés. Car il n'y a pas ou très peu d'immigrés qui participent aux stages et sessions syndicales.

DANS LE COMBAT COMMUN, TRAVAILLEURS IMMIGRÉS, TRAVAILLEURS FRANÇAIS

L'organisation syndicale doit exprimer des exigences concernant l'utilisation des fonds dégagés pour le logement et l'action sociale en faveur des travailleurs immigrés et exiger que ce fonds soit géré avec la participation des organisations syndicales.

Les problèmes concrets des immigrés au niveau national sont oubliés. A Grenelle, oubliés les 3 000 000 des travailleurs étrangers ainsi que dans les dernières négociations paritaires. Partout ils sont les grands oubliés, toujours ils sont laissés de côté.

Nous, immigrés, nous devons bénéficier au même titre que les autres travailleurs de **l'égalité des droits** dans les conditions de travail, de logement, de liberté syndicale.

Si je m'adresse à vous, camarades, c'est pour dire que l'on attend de vous ce que l'on ne peut attendre des autres.

C'est dans le combat commun, **travailleurs immigrés et travailleurs français, au sein du même mouvement ouvrier** que la condition des uns et des autres changera.

CETTE INTERVENTION NOUS OBLIGE A NOUS POSER QUELQUES QUESTIONS :

- Dans nos entreprises, les travailleurs immigrés ont-ils :
 - les mêmes conditions de travail,
 - les mêmes salaires,
 - les mêmes droits, que les travailleurs français ?
- Leurs revendications sont-elles prises en charge ?
- L'information syndicale est-elle adaptée surtout s'ils ne connaissent pas la langue française ?
- Ont-ils vraiment leur place dans nos structures syndicales ?
- Leur donne-t-on la possibilité de bénéficier de la formation syndicale ?

POUR UNE VERITABLE EGALITE DE DROITS

" L'INTERNATIONALE "

au

35^{ème} Congrès

de la C. F. D. T.

- Le congrès à ISSY-LES-MOULINEAUX s'est terminé par « L'Internationale ». Les militants HA-CUI-TEX la connaissent puisqu'elle a paru dans HA-CUI-TEX en 1968.
- Nous pensons qu'il est utile d'en repréciser le sens et d'en redonner les paroles.

—X—X—X—X—X—

- « L'internationale » est un chant révolutionnaire souvent repris dans les manifestations. Contrairement à ce que beaucoup pensent, elle n'est pas un chant communiste.
- « L'internationale » appartient à la classe ouvrière qui lui a donné le jour. C'est l'ouvrier poète, Eugène POTIER, qui en a écrit les paroles en 1871 après la guerre Franco-allemande. Ce sont deux forgerons lillois, Adolphe et Pierre DEGEYTER, qui en ont composé la musique.
- Son origine, ancrée dans l'histoire vivante du monde ouvrier, interdit que quiconque se l'approprie. Elle est à la classe ouvrière.
- En l'entonnant à la fin de son congrès, la CFTD a marqué son entrée officielle dans le SOCIALISME.

L'internationale

Debout, les damnés de la terre,
Debout, les forçats de la faim,
La raison tonne en son cratère,
C'est l'éruption de la fin.
Du passé, faisons table rase,
Foule esclave debout, debout.
Le monde va changer de base,
Nous ne sommes rien, soyons tout.

Ouvriers, paysans, nous sommes
Le grand parti des travailleurs,
La terre appartient aux hommes
L'oisif ira loger ailleurs.
Combien, de nos chairs, se
[repaissent ?
Mais si les corbeaux, les vautours
Un de ces matins disparaissent,
Le soleil brillera toujours.

L'Etat opprime et la loi triche,
L'impôt saigne le malheureux,
Nul devoir ne s'impose aux riches,
Le droit du pauvre est un mot
[creux.

C'est assez gémir en tutelle,
L'Egalité veut d'autres lois,
Pas de droit sans devoir, dit-elle,
Egaux, pas de devoir sans droit.

Refrain

C'est la lutte finale
Groupons-nous et demain,
L'internationale
Sera le genre humain.

● Disque : LD - 45 3001 - Chant du Monde.

Une Forge : Le 35^{ème} Congrès

Une Arme : La C. F. D. T.

Pendant 5 jours, des milliers de travailleurs ont pu se reconnaître dans ce qui a été dit au 35^{ème} congrès de la C.F.D.T.

◆ LES EXPLOITES

Ceux qui sont pressurés quotidiennement par des cadences de plus en plus inhumaines, des méthodes d'exploitation de plus en plus rationnelles.

Ceux qui vivent dans l'inquiétude du lendemain, jouets dans les mains d'un patronat tout puissant.

Ceux qui subissent la discipline autoritaire, les vexations et les sanctions.

Ceux qui vivent dans la misère à côté de l'abondance.

Ceux que le patronat et le pouvoir répriment et matraquent dès qu'ils lèvent la tête pour clamer leur refus de l'injustice et de l'arbitraire.

Ceux auxquels le pouvoir enlève toute liberté de choix individuelle et collective.

◆ TOUS PRESENTS

Ils étaient tous présents à ce congrès : jeunes, hommes, femmes de bon sens, aspirant du plus profond d'eux-mêmes à une vie meilleure.

Ils étaient là tous ceux qui en ont assez d'une société absurde dans laquelle on parle de paix d'égalité, de justice, de démocratie, de dignité, de liberté...

Des mots creux, de plus en plus creux. La réalité, c'est la soif du profit, la soif du pouvoir, les pires injustices, l'inégalité dans tous les domaines, l'homme devenu bête à produire et animal à consommer, la répression quotidienne, la guerre, le massacre.

Oui, elle était là cette « masse silencieuse », trop souvent silencieuse. Ces ouvriers et ouvrières, employés, techniciens, cadres auxquels on ne demande jamais leur avis dans les décisions qui les concernent, auxquels on ne fait appel que pour sauver l'ordre, l'ordre établi, celui du capital.

◆ FORGER L'INSTRUMENT DE LEUR LIBERATION

Tous ces travailleurs ont bien senti qu'il se passait quelque chose d'important à ce congrès d'ISSY-LES-MOULINEAUX, que, dans les échanges passionnés, dans ce dialogue hautement démocratique, c'était l'instrument de leur libération qui était en train de se forger. Car ce congrès ressemblait à une grande forge dont doit sortir l'une des meilleures armes de la classe ouvrière.

La C.F.D.T. est cette arme-là depuis de longues années. Elle le sera davantage demain, en prenant encore davantage en charge les aspirations et la lutte de la classe ouvrière.

Elle le sera surtout parce qu'elle veut tirer les leçons du passé et du présent. Ainsi de mai-juin 68, elle veut dégager ce qu'il y a eu de meilleur. Cette remise en cause fondamentale d'une société craquant de tous les côtés, sentant la mort et la pourriture, qui s'est manifestée massivement il y a deux ans ; la C.F.D.T. veut la porter jusqu'à son terme. C'est-à-dire jusqu'au moment où la classe ouvrière sera plus forte que le patronat et le pouvoir pour que puisse être mise en œuvre une société toute différente, en total rupture avec le capitalisme, évitant la sclérose de la bureaucratie, une Société socialiste et démocratique.

◆ NOTRE COMBAT AUJOURD'HUI

Ce n'est pas un but lointain pour demain et après-demain, c'est notre combat d'aujourd'hui.

Alors que pendant deux ans les usines de nos professions marchaient normalement, tout vient de changer depuis quelques mois. Les effets des concentrations et du plan « dit » de redressement se font durement sentir.

Il ne se passe pas une semaine sans que les licenciements et les fermetures nous soient signalés.

◆ FACE AU POUVOIR

Ces jours prochains, nous serons en face du drame de milliers de travailleurs de nos professions mis une fois de plus à la porte de « leur » usine sans aucun ménagement par un patronat sans scrupule.

Nous serons en face de ce patronat pour lequel les travailleurs ne sont que des forces de travail qu'on use, qu'on exploite et qu'on jette comme un vulgaire outil.

Nous serons en face du pouvoir qui cautionne et soutient ce patronat.

◆ ENGAGER TOUTES NOS FORCES

Ni solution, ni compromis ne sont possibles. Reste la lutte. Cette lutte de classe dans laquelle nous voulons engager toutes nos forces pour que l'alternative socialiste apparaisse chaque jour d'avantage aux travailleurs comme la seule issue.

L'Equipe fédérale