

INTER-TEXTILES

BULLETIN MENSUEL de la FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES SYNDICATS CHRÉTIENS DU TEXTILE

26, RUE DE MONTHOLON — PARIS-IX^e

Téléph. : TRUddaine 91-03 Poste 533

Compte Chèques Postaux 6161-33

BULLETIN N° 18.
Abonnement 1 an : 100 Frs

JANVIER 1950

NOTRE EDITORIAL

RENOUVEAU

Au seuil de la nouvelle année, le Président Fédéral se doit d'adresser à toutes les organisations groupées dans notre Fédération, à tous les militants qui à un titre quelconque leur apportent leur activité et leur dévouement, ses voeux les plus sincères et les plus cordiaux.

Puisse l'année qui s'ouvre devant eux leur être pleinement favorable et leur apporter la récompense que leurs efforts sans cesse renouvelés mérite. Puissent nos syndicats augmenter en nombre, en effectifs, en influence, afin que par eux, la situation matérielle et morale de la Classe Ouvrière s'améliore, s'élève sans cesse pour le plus grand bien de la paix sociale, de la paix intérieure et internationale.

L'action syndicale qui s'est déroulée au cours de cette année 1949 qui vient de se terminer a été particulièrement intense, et nos militants ont eu à faire face à des difficultés très réelles, difficultés qu'ils ont surmontées grâce à leur esprit de discipline et à leur parfaite compréhension des problèmes qui se présentaient à eux.

Faut-il craindre que nos camarades n'aient suivi cette action que bien imparfairement, sans y apporter tout le sérieux qu'elle comportait. Nous n'avons pu faire connaître toute cette activité que d'une manière bien imparfaite, mais elle a été considérable.

Contentons-nous de rappeler une fois de plus que nos organisations n'ont pas failli à leur devoir et ont été partout présentes et toutes les fois que cela a été nécessaire. Grâce à nous, le bons sens a fini par triompher et la masse ouvrière

.....

s'est parfaitement rendu compte que la démagogie ne menait à rien, sinon à une détresse plus grande.

Les divers scrutins professionnels sont venus confirmer cette affirmation. Les voix obtenues par nous dans les élections pour les Comités d'entreprises ou les Délégués du personnel, sont en nette progression, alors que d'autres organisations syndicales sont en recul ou inexistantes. Ainsi donc, notre mouvement non seulement a affermi ses positions, mais a partout progressé.

Les esprits chagrins estimeront peut-être que tout n'est pas pour le mieux dans le meilleur des mondes, et que le syndicalisme n'ayant pas obtenu tout de suite tout ce qu'ils en escomptaient avait perdu son utilité.

Nous savons hélas, que nous ne sommes pas au bout de nos peines et qu'il subsiste dans notre pays et ailleurs aussi bien des injustices et bien des misères.... Mais nous savons aussi que le Syndicalisme demande un effort constant, une lutte continue, pour obtenir et aussi maintenir de nouvelles améliorations sociales.

Sans doute, nous n'avons pas obtenu en 1949 tout ce que nous espérions. Sans doute, constatons-nous une désaffection momentanée des masses à l'égard du syndicalisme, désaffection causée surtout par l'action plus politique que professionnelle d'une certaine organisation... Mais soyons réalistes et résolument optimistes. Cette désaffection n'atteint pas ou peu le syndicalisme chrétien. La montée lente mais régulière, non seulement de nos propres effectifs, mais de ceux de la C.F.T.C. tout entière en France et dans les Territoires d'Outre-Mer, en est une preuve évidente. Ces progrès s'accentueront encore si tous nos militants, depuis le plus modeste collecteur jusqu'aux membres de nos bureaux syndicaux consentent un effort particulièrement sérieux durant cette année 1950.

La masse désorientée des travailleurs a les regards tournés vers nous. Nous ne devons pas la décevoir, mais aller à elle de tout notre coeur en mettant à son service, notre dévouement le plus absolu et le plus désintéressé, en lui procurant des avantages qui marqueront le côté réaliste de notre mouvement, notamment par la mise en route de la caisse fédérale de défense professionnelle, organisme dont la nécessité n'est plus à démontrer, et qui doit être la grande réalisation de cette année 1950.

Et ainsi, grâce à notre travail en équipe, dans cette atmosphère de fraternelle amitié qui doit régner entre nous, syndicalistes chrétiens et entre tous les travailleurs, nous verrons le niveau de vie de la classe ouvrière monter sans cesse, et nous assisteront à un développement nouveau de nos syndicats, de notre fédération et de la C.F.T.C.

Le Président

Marius MERÉY

COMMISSION OFFICIEUSE D'ETUDE DES METHODES
DE REMUNERATION

La Commission s'est réunie le 21 Décembre 1949, 10 rue d'Anjou, au siège de l'Union Textile.

Examinant l'état des travaux des sous-commissions de nomenclature hiérarchique de branches, il fut constaté que, pour les postes ouvriers, les travaux se trouvaient très avancés, dans la plupart des cas.

Une nomenclature interbranche sera établie prochainement pour les postes d'entretien.

Sera ensuite examinée, par branche, la nomenclature hiérarchique des Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise. Ces travaux sont déjà commencés dans les Textiles Artificiels.

Après le tour d'horizon des travaux en cours dans les différentes branches de l'Industrie Textile, la Commission a procédé à un premier examen des projets en présence et relatifs aux salaires.

Cette discussion a fait apparaître des divergences de vues assez grandes, entre la Délégation des Employeurs et la Délégation de Salariés.

Ces divergences portent principalement sur :

- la référence du minimum vital pour le calcul des salaires
- la motion de rendement normal
- les primes au rendement.

Ces points seront de nouveau examinés au cours de la prochaine réunion, prévue pour le 4 Janvier.

Cette réunion du 4 Janvier s'est tenue à 10 H. 30 au siège de l'Union Textile.

Dès le début de la réunion, la délégation patronale précise qu'elle ne peut engager la discussion sur les salaires de base avant que soit connu le résultat des délibérations actuellement en cours au Parlement.

Elle précise, par ailleurs, qu'à son avis, le salaire de base du manœuvre au coefficient 100 et le minimum vital n'étaient pas forcément liés et constituaient deux choses différentes.

Les représentants des délégations de salariés précisent qu'à leur sentiment, le salaire de base doit être égal au minimum vital.

Ils précisent qu'ils ne sauraient entamer de discussions sur le rendement avant que soit fixé, d'un commun accord, le salaire de base devant servir à l'établissement de la hiérarchie.

Sont ensuite passés en revue les indemnités d'emplois, le salaire des Jeunes et les primes d'ancienneté.

Un échange de vues a lieu sur ces trois questions, qui seront revues au cours de la prochaine réunion qui se tiendra le 19 Janvier 1950.

La Commission est unanime pour espérer qu'à cette date les débats parlementaires concernant les Conventions collectives seront terminés et que les délégations pourront utilement

.....

se pencher, enfin, sur la question des salaires.

Nos Camarades trouveront, en annexe, à la Convention publiée à la fin de notre Bulletin, le texte de la proposition patronale et le texte de la proposition des délégations C.F.T.C. F.O. et C.G.C. sur les salaires.

Ce sont ces textes qui font l'objet des discussions précitées.

En terminant, la Commission examine les différends survenus le matin à la Sous-Commission du Coton, au sujet de la place hiérarchique du Tisseur de base.

Les représentants patronaux et ouvriers précisent leur point de vue. Il est décidé qu'une nouvelle réunion de la Sous-Commission aura lieu dans un délai assez rapproché. D'ici là, les Employeurs examineront les possibilités d'accord.

SCUS-COMMISSION COTON

Cette Sous-Commission s'est réunie les 3 et 4 Janvier, au siège de l'Union Textile.

La sous-commission examine tout d'abord quelques postes de filature que les délégations de Salariés voudraient voir incorporer à la nomenclature hiérarchique.

L'accord se fait sur le classement de la Couseuse de Ruban au Fasseur de ficelles ou de cordes, au 5 bis, c'est-à-dire, entre le Manoeuvre de salle et la Soigneuse de cardé, sans manutention de rouleaux.

Le manœuvre de force est réservé pour être discuté sur le plan intertextile.

Le cas des Leveuses est réservé pour être discuté sur le plan Régional.

Le Chef-leveur soulève une discussion assez animée; les organisations de Salariés veulent le voir incorporé dans la nomenclature de la Maîtrise. Aucun accord n'est réalisé sur ce point, qui sera revu en Commission générale d'Etude des Méthodes de Rémunération.

On passe ensuite à l'examen du Tissage Coton, et plus particulièrement des postes de Tisserand de base.

Dès le début de la discussion, les positions divergentes qui s'étaient manifestées lors d'une précédente réunion s'avèrent toujours aussi vives.

La délégation des Employeurs prétend le Tisserand de base d'article simple hiérarchiquement au-dessous de l'Ourdisseuse et de la Rentreuse d'article simple.

La délégation des Salariés demande, au contraire, et la logique même le veut, que le Tisseur de base d'article simple soit au-dessus de l'Ourdisseuse et de la Rentreuse d'article simple.

La discussion, interrompue le 3 Janvier à 18 heures, reprend le 4 Janvier à 9 heures. L'accord s'avère impossible, la réunion prend fin en constatant le désaccord, qui sera porté devant la Commission générale d'Etudes des Méthodes de Rémunération. Cette dernière a évoqué la question au cours de sa réunion qui s'est tenue le 4 Janvier à 14 H.30, rue d'Anjou.

EN PROVINCE

Nous sommes heureux de signaler à nos lecteurs, quelques-uns des avantages obtenus par l'action énergique de nos Camarades :

A MUNSTER (Haut-Rhin)-

Nos camarades des Etablissements HARTMANN à MUNSTER, nous informe qu'ils ont obtenu :

- en Juillet, une prime de vacances de 6.000 Frs
- Au 1er Septembre, une augmentation de 10 Frs de l'heure
- une prime de fin d'année de 6.000 Frs, à partir d'un an de présence. Cette prime est de :

3.000 Frs pour les salariés ayant de 6 à 9 mois	de présence
2.000 " " " "	" de 3 à 6 mois "
1.000 " " " "	" moins de 3 " "

Nous félicitons nos Camarades et nous souhaitons que la Direction des Ets HARTMANN trouve de nombreux imitateurs dans l'Industrie Textile.

Dans le CHOLETAIS -

Nos camarades du Choletais avaient le 13 Décembre 1949, en accord avec la C.G.T. et F.O., posé au Syndicat Patronal, les revendications suivantes :

- 1^o- Prime unique et fixe de 5.000 Frs sans distinction d'âge, de zone et d'ancienneté.
- 2^o- Majoration des salaires de 15 %, à valoir sur les Conventions collectives, avec effet rétroactif au 1er Décembre.

Après avoir essuyé un refus et devant l'intransigeance patronale, les Organisations syndicales menacèrent de faire grève.

Le 2 Janvier, une réunion se tint entre les représentants des Salariés et ceux des Employeurs. A la suite de cette réunion, les Employeurs firent des propositions.

Après plusieurs réunions, l'accord suivant vient d'être signé :

" Une prime spéciale sera versée à chaque ouvrier, employé et agent de maîtrise, faisant partie du personnel du Textile, le 2 Janvier 1950, et représentant la valeur de 40 heures de travail.

" Pour les ouvriers payés aux pièces, cette prime sera calculée sur la moyenne individuelle des huit dernières quatorzaines.

" Pour les mensuels, elle sera calculée sur la base de 40 h. de salaire mensuel brut, y compris les primes d'ancienneté ou autres, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires.

" En aucun cas, cette prime ne pourra être inférieure à :

" -2.500 frs pour les adultes

" -2.000 pour les jeunes ouvriers de moins de 18 ans

" Pour les apprentis donnant droit aux allocations familiales, il n'y aura pas de minimum.

" Etant donné les divers modes de calcul des salaires des cadres, des accords individuels seront conclus pour chaque cas

.../

"particulier.

" Cette prime spéciale sera versée à tous les ayant droit "avant le 15 Janvier 1950.

" Etant un salaire, elle doit légalement supporter les cotisations de Sécurité Sociale.

" Cette prime serait déduite, le cas échéant, d'une prime ordonnée par les Pouvoirs Publics, en attente des Conventions "collectives.

" Le présent accord sera affiché dans les ateliers.

A HALLUIN (Nord)

Nos Camarades ont obtenu une gratification de fin d'année de l'ordre de 4 % des salaires de 1949.

A GRENOBLE (Isère)

Nos Camarades des Ets VALISERE nous annoncent la création par le Comité d'Entreprise, d'une Caisse de Pécule de vacances, initiative très heureuse, dont nous les félicitons.

A TRAVERS LE " J. O. "

J.O. du 16.I2.49- ARRETE du 22.II.49, créant pour les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle, un certificat d'aptitude professionnelle de tapissier.

J.O. du 16.I2.49- ARRETE du 3.I2.49 créant sur le plan national, un certificat d'aptitude professionnelle de tulleuse en dentelle mécanique.

J.O. du 16.I2.49- ARRETE du 3.I2.49 créant sur le plan national, un certificat d'aptitude professionnelle de : "Metteur en carte, esquisseur en broderie mécanique (Scheffer), avec mention facultative "piqueur de cartons".

Les programmes de ces certificats d'aptitude seront publiés au Bulletin Officiel de l'Education Nationale.

J.O. du 17.I2.49 - AVIS aux importateurs de filés de coton, en provenance du Liban.

J.O. du 21.I2.49- DECRET 49.I608 du 17.I2.49 modifiant les droits de douane applicables à l'importation des filés de fibranne en Indochine.

J.O. du 30.I2.49- ARRETE du 28 Décembre 1949 portant fixation de la valeur imposable servant de calcul de la taxe cumulée sur les laines.

J.O. du 7.I.50- ARRETE du 28 Décembre 1949 portant prorogation du groupement d'importation et de répartition du Jute.

J.O. du 14.I.50- DECRET du 31.I2.49 rétablissant à St-Nazaire, le siège du Conseil des Prud'hommes de cette ville.

84ème Comité National

CONVENTIONS COLLECTIVES

Le Comité National de la C.F.T.C., réuni les 14 et 15 Janvier 1950, a entendu un exposé sur le projet de loi relatif aux conventions collectives adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale.

Il constate que ce texte comporte des dispositions intéressantes concernant la nature et la forme des conventions et permettant de discuter librement des accords de salaires dès que la loi sera promulguée.

Il prend acte des dispositions prévues pour le règlement des conflits collectifs de travail; il considère qu'elles permettent le libre exercice du droit de grève dans le cadre d'un système de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif.

Le Comité National proteste contre certaines dispositions adoptées par l'Assemblée Nationale qui vont en retrait sur celles de la Commission du Travail.

Il s'élève contre les pouvoirs trop étendus donnés au Ministre du Travail, celui-ci étant seul juge d'apprécier s'il convient de provoquer la réunion des commissions paritaires professionnelles chargées d'élaborer les conventions collectives nationales, et s'il y a lieu d'étendre les conventions.

Le texte adopté laisse enfin au Gouvernement le soin de fixer par décret le salaire au-dessous duquel aucun salarié ne doit être rémunéré. Si les dispositions prévoient que la Commission Supérieure des Conventions Collectives a un avis à émettre à ce sujet, les travailleurs n'ont aucune assurance que le chiffre arrêté par le Gouvernement tiendra compte de leurs besoins vitaux.

Le Comité National rappelle que la C.F.T.C. a constamment demandé, et continue à demander, que le retour à la libre discussion des salaires se fasse à partir d'un véritable salaire minimum vital et garanti. Il s'élève contre toute formule qui ne tient pas compte de cette légitime revendication des travailleurs.

Le Comité National demande au Parlement de hâter l'adoption définitive de la loi, après y avoir apporté les améliorations nécessaires. Il demande également que les accords de salaires, dont la conclusion est prévue à l'Art. 19 du projet, puissent avoir effet à la date du 1er Janvier 1950.

Dans l'immédiat, le Comité National demande le versement d'une indemnité d'attente mensuelle de 3.000 Francs, à tous les travailleurs, tant du secteur privé que public.

Il revendique, enfin, le versement d'un supplément d'allocations familiales à tous les salariés bénéficiaires des prestations, ce supplément étant égal à un mois d'allocations et versé par les organismes chargés du paiement des allocations familiales, ceux-ci devant être assurés de la perception des ressources nécessaires à ce versement.

84ème Comité National

RESOLUTION GENERALE

Le Comité National de la C.F.T.C. réuni à PARIS les 14 et 15 Janvier 1950, a examiné les divers aspects de la situation économique et sociale et adopté après discussion un certain nombre de résolutions.

Soucieux d'assurer l'indépendance nationale, la réalisation rapide de la reconstruction, de l'équipement du pays et de maintenir à tout le moins le volume des travaux, il a marqué sa désapprobation des conditions dans lesquelles se discute le budget et qui compromettent la réalisation du Plan Monnet.

Il a particulièrement regretté que les Parlementaires responsables devant la Nation n'aient pas eu le souci de rétablir la justice par une réforme fiscale adoptant la forme et la perception des impôts aux besoins d'un Etat moderne et réprimant sévèrement la fraude. Le Comité National a surtout réprouvé les méthodes utilisées pendant les débats budgétaires par certaines personnes pour faire prévaloir leurs intérêts particuliers.

Préoccupé d'éviter tout gaspillage des fonds publics, il a dénoncé les prix excessifs réclamés par des entreprises chargées de travaux pour le compte de l'Etat, des collectivités publiques et des entreprises nationalisées et constatant les trafics auxquels donnent souvent lieu les dommages de guerre, il a réclamé : la révision des marchés, l'élaboration d'une législation s'appliquant aux ententes, la révision de la loi sur les dommages de guerre.

Relativement à la libération des échanges internationaux, il a précisé que, si souhaitable qu'elle soit, elle ne doit pas avoir pour effet de créer du chômage et de compromettre la réalisation du Plan; il a déterminé les conditions auxquelles toute entente commerciale internationale devait être subordonnée, compte-tenu notamment de l'existence de l'Union française.

Le Comité National, traitant de la question des conventions collectives, a mis au point des directives pour ses syndicats et fédérations, il s'est préoccupé de voir fixer un minimum de salaires qui soit vraiment vital, condition essentielle pour que les travailleurs coopèrent activement à la vie des entreprises et pour que les marchandises produites puissent être achetées; dans l'immédiat, il réclame le versement de l'indemnité mensuelle de 3.000 Frs à tous les travailleurs du secteur privé et du secteur public.

Tirant la leçon de l'expérience acquise par ses nombreux administrateurs de Caisses de Sécurité sociale et d'Allocations familiales, ainsi que des désirs des assurés sociaux et bénéficiaires de prestations familiales, il a fixé les positions qui devraient être prises dans les conseils d'administration et présentées aux travailleurs lors des prochaines élections sociales.

Le comité national a pleinement approuvé la charte de l'habitat qui lui a été présentée et qui doit commander toutes les réalisations relatives au grave problème du logement.

Il a enregistré les progrès du Mouvement dans les Territoires d'Outre-Mer, réclamé le vote rapide de leur code du travail et fixé les grandes lignes d'une politique du pouvoir d'achat.

....

Enfin, constatant que la pratique du lock-out se généralise et que les Pouvoirs publics procèdent systématiquement à la réquisition de personnels en grève, le Comité National, tout en insistant sur la nécessité de maintenir en toute circonstance les services de sécurité, a assuré les travailleurs en grève de sa sympathie et décidé que l'attention du Gouvernement devrait être attirée sur de telles méthodes qui sont contraires à la Constitution garantissant l'exercice du droit de grève.

84ème Comité National

CONFLITS DU TRAVAIL

Le Comité National de la C.F.T.C., réuni les 14 et 15 Janvier 1950, adresse son salut aux travailleurs qui luttent pour l'amélioration de leurs conditions de vie, et spécialement à ceux qui sont ou ont été victimes des lock-out.

Il condamne la généralisation de cet acte de réaction patronale qui constitue, dans la pratique, une violation du droit de grève reconnu par la Constitution.

Il demande que le vote du Parlement réaffirme que la grève ne constitue pas une rupture du contrat de travail s'accompagne des mesures nécessaires pour que ce principe reçoive une application effective.

Il s'élève, en outre, contre l'attitude de plus en plus répandue des milieux patronaux minimisant le rôle des comités d'entreprise et les prérogatives de leurs membres et des délégués syndicaux.

Il rappelle, par ailleurs, que si la C.F.T.C. a toujours demandé que les services de sécurité soient assurés en cas de conflit, elle ne saurait admettre le recours systématique à la réquisition qui abouti, en fait, à priver les travailleurs intéressés des moyens d'action dont disposent les salariés pour faire aboutir leurs revendications les plus légitimes et les laisser sans aucun recours lorsque celles-ci, comme c'est le cas, pour les services publics de l'aviation civile, sont totalement méconnus.

Le Comité National insiste, enfin, pour que les organisations affiliées à la C.F.T.C. accélèrent la réalisation de caisses de Défense Professionnelle.

ELECTIONS AU COMITE D'ENTREPRISE-
MAISON AGACHE à PERENCHIES (Nord)

FILATURE DE LIN

coll. Empl.-Ouvr.	Inscrits	980 vx	-	C.G.T.	364 vx	-	C.F.T.C.	210 vx
" Maîtrise	"	58 vx	-	C.G.T.	-	-	C.F.T.C.	49 vx

TISSAGE

coll. Empl.-Ouvr.	Inscrits	279 vx	-	C.G.T.	36 vx	-	C.F.T.C.	90 vx
" Maîtrise	"	29 vx	-	C.G.T.	-	-	C.F.T.C.	21 vx

S A L A I R E S

La question des salaires et la solution humaine qu'il nous faut lui trouver, s'avère de plus en plus urgente.

En attendant les décisions qui seront prises sur le plan parlementaire et les discussions qui s'en suivront, nous renouvelerons à l'Union Textile la demande d'une prime mensuelle de 3.000 Frs à tous les travailleurs.

Nous demandons à nos Camarades d'appuyer, dans toute la mesure du possible, notre action sur le plan national, par des demandes sur le plan local ou régional.

Mais nous leur recommandons instamment de ne pas ouvrir de discussion quant au fond de la question, sans un avis précis de la Fédération, et sans que les notions de salaire de base et de rendement n'ait fait l'objet d'accords sur le plan national.

E N T R E V U E

De passage à Paris, à la suite de la Conférence Syndicale Mondiale, H.W. PAYNE, Vice-Président de la Fédération du Textile des U.S.A. (C.I.O.), s'est entretenu avec les représentants de la Fédération Textile C.F.T.C. MAYOUD et AUCLAIR et des représentants de la Fédération Textile F.O.

La discussion a porté sur les répercussions du Plan Marshall dans l'Industrie textile et la situation des travailleurs du Textile en France et aux U.S.A.

SYNDICALISME + SYNDICALISME MAGAZINE

Abonnement un an : 300 Frs - C.C.P. PARIS 283-24.

1 fois par mois : SYNDICALISME MAGAZINE
(sur 12 pages)

les autres semaines : "SYNDICALISME" (Militant)
sur 6 pages

Imprimé au siège de la Fédération Française des Syndicats
Chrétiens du Textile, 26 rue de Montholon - PARIS 9ème

Dépôt 9.703

Le Directeur :

B. MAYOUD

C . F . T . C .
26, rue de Montholon - PARIS 9°
TRU. 91-03

Fédération Française des Syndicats Chrétiens du TEXTILE | Fédération Française des Syndicats Chrétiens d'Employés, Techniciens & Agents de Maîtrise | Fédération Française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres C.F.T.C.

CONVENTION COLLECTIVE

La Commission Mixte Nationale chargée de l'Etablissement de la convention collective nationale des Industries Textiles, s'est réunie au Ministère du Travail, Place Fontenoy les 5 et 6 Janvier.

MAYOUD et AUCLAIR représentaient la FEDERATION DU TEXTILE, BERTOLA et BEAUGEY la FEDERATION DES EMPLOYES, LEMAIRE et GALLOT la FEDERATION DES CADRES.

Nos camarades trouveront ci-après le texte intégral des articles adoptés à ce jour par la Commission Nationale.

Trois articles seulement restent réservés par suite de désaccord. Ce sont les articles 7 - 8 - 9. Nos lecteurs trouveront ci-après et à leur place le texte proposé par les délégations salariés et en face le texte proposé par la délégation des Employeurs, pour chacun de ces trois articles réservés.

A la fin de ces articles et en annexe, vous trouverez à propos des salaires, le texte d'un article proposé par la délégation Patronale et, en regard, la contre proposition faite par les délégations C.F.T.C., F.O. et C.G.C.

La Prochaine Réunion se tiendra les 2 et 3 Février 1950.

C . F . T . C .
26, rue de Montholon- PARIS 9°
TRU. 9I-03

Fédération Française .Fédération Française .Fédération Française
des Syndicats Chrétiens des Syndicats Chrétiens des Syndicats d'
du Textile d'Employés, Techniciens Ingénieurs et Cadres
& Agents de Maîtrise C.F.T.C.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES TEXTILES



DEFINITION -

Article Premier -

1) Le présent contrat règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries énumérées ci-après suivant la nomenclature officielle des professions établie par la Commission interministérielle avec le concours de l'Institut National de la Statistique et des Etudes économiques et approuvée par décret n° 47-142 du 16 Janvier 1947.

2) Nomenclature.

3) Les conditions dans lesquelles la présente convention s'applique aux V.R.P. travaillant principalement pour l'industrie textile font l'objet de l'annexe n° 1.

4) La présente convention s'applique aux travailleurs à domicile non inscrits au Registre des Métiers, considérés comme salariés au point de vue fiscal et travaillant habituellement et régulièrement pour un ou plusieurs employeurs. Les conditions d'application de la convention relative à ces travailleurs font l'objet de l'annexe n° 2.

5) L'application de la convention à d'autres catégories de travailleurs à domicile fera l'objet de conventions régionales ou professionnelles.

6) Le présent contrat est également applicable :

- aux sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux professions ci-dessus énumérées ainsi qu'aux syndicats professionnels correspondant à ces professions;

- aux assistantes sociales de ces établissements sous réserve des dispositions spéciales à cette catégorie de personnel.

DUREE - RENOUVELLEMENT -

Article 2 -

1) Le présent contrat est conclu pour la durée d'un an et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

2) Il pourra être dénoncé, par l'une ou l'autre des parties contractantes, trois mois avant la date de son expiration.

3) La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours.

4) La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

AVANTAGES ACQUIS -

Article 3 -

1) La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la signature de la présente convention.

2) Elle ne peut être interprétée comme réduisant les situations acquises collectivement sur le plan des branches, régions, localités ou établissements, car il appartiendra aux conventions collectives régionales, locales, d'établissements ou de branches, de régler cette question dans leur cadre propre.

3) Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les travailleurs ou équivalentes.

PARTICIPATIONS AUX COMMISSIONS PARITAIRES -

Article 4 -

1) Au cas où des salariés participeraient à une Commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés de l'industrie textile, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

2) Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

3) Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

OUVRIERS D'ENTRETIEN -

Article 5 -

1) Les salariés n'étant pas directement de l'industrie

textile mais employés constamment par elle à l'entretien, tels que maçons, plombiers, couvreurs, mécaniciens, électriciens, menuisiers etc..., les ouvriers des services de livraison et de transport, bénéficieront de la présente convention.

2) Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer, pour des postes occupés dans des conditions équivalentes, une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant leur profession d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaires inhérents aux conditions spécifiques de leur travail et énumérés à l'annexe n° 3 à la présente convention.

DROIT SYNDICAL -

Article 6 -

1) Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer et d'agir librement, par voie syndicale, pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs.

2) L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline.

ARTICLE 7 -

Proposition Ouvrière :

Le libre exercice du droit syndical doit comprendre tous les actes qui découlent de l'activité syndicale.

En particulier le droit syndical autorise pour les salariés des 2 sexes, le recours à la grève limitée ou non, partielle ou totale, décidée par les organisations syndicales.

D'autre part pour assurer la pleine liberté des syndicats de travailleurs, le temps nécessaire sera accordé aux salariés pour assurer leurs obligations syndicales. Sur demande de leur Syndicat, les syndiqués pourront obtenir un congé pour assister aux Congrès et Assemblées statutaires de leur organisation, sans réduction des congés annuels.

Proposition patronale :

Pour faciliter l'exercice des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une semaine aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Lesdites absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Proposition ouvrière :

Des panneaux d'affichage seront dans chaque entreprise réservée aux communications syndicales. Les publications syndicales seront distribuées dans l'entreprise. Les collectes de cotisations syndicales y seront opérées.

Toutes facilités devront être accordées aux syndiqués pour tenir leurs réunions dans un local convenable mis à leur disposition et aménagé par l'entreprise. Des délégués locaux, régionaux ou nationaux appartenant aux organisations syndicales des travailleurs signataires de la présente convention et dûment mandatés, pourront assister à ces réunions. Ils pourront également participer à une délégation auprès du Chef d'entreprise à la demande des délégués.

Le droit syndical ne peut souffrir d'entraves quelconques qui seraient contraires aux engagements souscrits. En conséquence et sous aucun prétexte, un travailleur ne pourra être congédié en vertu de son action syndicale. Aucune sanction ne pourra être prise par les employeurs contre des salariés ayant participé à des démonstrations, des manifestations syndicales et des grèves d'entreprises, locales ou nationales.

ARTICLE 8

Toute violation par une des parties contractantes des dispositions incluses dans les articles 6 et 7 ci-dessus, devra être constatée par une commission paritaire présidée par l'Inspecteur du Travail, laquelle statuera dans les 8 jours.

En attendant cette décision aucune mesure de licenciement, déplacement, rétrogradation, ne pourra être prise.

Si la Commission constate qu'un travailleur a été congédié, déplacé ou rétrogradé en violation des dispositions ci-dessus, la réintégration de celui-ci aura lieu de plein droit à la même place et aux mêmes conditions.

Cette réintégration ne fait pas obstacle pour le travailleur, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Patronale:

Un panneau d'affichage réservé aux avis des convocations syndicales et ne pouvant comporter que l'indication des lieu et heure de réunion, ainsi que l'ordre du jour limité aux questions professionnelles pourra, à la demande de chaque Syndicat, être apposé à l'intérieur de l'usine dans un endroit proche de l'entrée et de la sortie du personnel.

L'affichage sera effectué après communication à la Direction et avec son visa.

Néant
=====

ARTICLE 9 -

Proposition ouvrière :

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il jouira, sous réserve d'avoir exercé ladite fonction pendant un minimum de 3 mois, et un maximum de 5 ans, d'une priorité de réenbauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant un an à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réemploi ait été présentée, au plus tard, dans le mois suivant l'expiration ^{la même} mandat. Si son retour dans l'entreprise s'avérait impossible, le syndicat patronal intéressé s'efforcerait de résoudre la difficulté dans le cadre local.

En cas de réenbauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

En cas de non réenbauchage l'intéressé recevra une indemnité égale à 6 mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

Dernière contre- Proposition Patronale :

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté. Il jouira, sous réserve d'avoir exercé ladite fonction pendant un minimum de 6 mois et un maximum de 5 ans, d'une priorité de réenbauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réemploi ait été présentée, au plus tard, dans le mois suivant l'expiration de ce mandat. Si son retour dans l'entreprise s'avérait impossible, le syndicat patronal intéressé s'efforcerait de résoudre la difficulté dans le cadre local.

En cas de réenbauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

En cas de non réenbauchage l'intéressé recevra une indemnité égale à 2 mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

DELEGUES DU PERSONNEL -

Article 10 -

1) Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants dont le nombre est fixé comme suit :

de 11 à 25 salariés, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant,
de 26 à 50 " 2 " 2
de 51 à 100 " 3 " 3
de 101 à 250 " 5 " 5
de 251 à 500 " 7 " 7
de 501 à 1000 " 9 " 9
plus 1 " - et 1 -
par tranche supplémentaire de 500 salariés.

2) Dans les Etablissements occupant de 6 à 10 salariés, il pourra être institué 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant si douze salariés au moins, en expriment la demande.

3) Dans les Etablissements n'occupant pas 6 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat.

4) La Direction mettra à la disposition des délégués un local ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions.

ARTICLE 11 -

1) Les délégués sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles :

- 1° - ouvriers,
- 2° - employés,
- 3° - techniciens et agents de maîtrise,
- 4° - ingénieurs et cadres (1)

2) Le nombre des collèges est fixé comme suit :

- deux collèges dans les établissements de moins de 200 salariés,
- trois collèges dans les établissements de 200 à 500 salariés,
- quatre collèges dans les établissements de plus de 500 salariés.

3) Le collège ouvrier des établissements comportant plusieurs ateliers ou services pourra être subdivisé de manière à assurer une représentation distincte des principaux ateliers ou services de techniques différentes.

4) Des accords régionaux, locaux, d'établissements ou de branches fixeront les modalités suivant lesquelles cette subdivision pourra être effectuée et pourront notamment augmenter le nombre des délégués prévus à l'article 10 ci-dessus, dans la mesure nécessaire pour permettre l'application des dispositions légales concernant la répartition proportionnelle.

(1) Le cas des V.R.P. sera examiné dans l'annexe spéciale à la présente convention.

ARTICLE 12 -

1) Sont électeurs, les salariés des deux sexes, âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

2) Sont privés de leur droit électoral, pendant toute la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

ARTICLE 13 -

1) Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

2) Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus dans leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 Juillet et 26 Septembre 1944.

ARTICLE 14 -

L'Inspecteur du Travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 12 et 13 ci-dessus, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

ARTICLE 15 -

1) La date et les heures de commencement et de fin du scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par accord entre la Direction et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale habilité à présenter une liste. Au cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige.

2) Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

3) Le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assureront les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

4) La date des élections sera annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles établis et

affichées par les soins de l'employeur.

5) Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins quatre jours ouvrables avant le jour des élections.

6) Les listes des candidats seront présentées au moins quatre jours avant le jour du scrutin.

7) Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

8) Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément à la loi du 16 avril 1946 modifiée par la loi du 7 Juillet 1947.

9) Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour les affichages des communications concernant celles-ci, à savoir :

1° = avis de scrutin,

2° = listes électorales par collège,

3° = les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles.

4° = liste des candidats,

5° = procès-verbaux des opérations électorales,

6° = date, heure et lieu des réunions préparatoires, organisées par les syndicats ou les candidats.

10) Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux V.R.P., travailleurs à domicile ou en déplacement, en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

11) Des accords d'établissement détermineront les conditions dans lesquelles sera organisé le vote par correspondance pour les salariés en déplacement.

ARTICLE 16 -

1) Le Bureau électoral de chaque section de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens dans l'entreprise, l'atelier ou le service, et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant.

2) La présidence appartiendra au plus ancien.

3) Le Bureau sera assisté dans toutes ses opérations notamment l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paye ou d'un marqueur et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

4) Si le Bureau avait à prendre une décision, l'employé proposé aux émargements aurait simplement voix consultative. ./.:

ARTICLE 17 -

1) Le vote aura lieu à bulletin secret et au scrutin de liste, dans une urne placée dans l'endroit le plus favorable de l'atelier ou du service et en présence du Bureau de vote.

2) En passant par les isoloirs installés par la Direction les électeurs, mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque de modèle uniforme. Bulletins et enveloppes seront fournis par la Direction.

3) Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'électeur est libre de radier des noms de candidats sur les listes et de pratiquer le vote préférentiel, mais ne peut pratiquer le panachage.

4) Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation et du vote préférentiel, entraînera l'annulation du bulletin.

5) Dans le cas où l'électeur veut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste qu'il choisit (vote préférentiel), il doit inscrire dans une case disposée à cet effet sur le bulletin, devant le nom de chaque candidat, le numéro d'ordre qu'il lui attribue.

6) Il ne sera tenu compte des modifications que l'application de la disposition ci-dessus pourra apporter dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste, que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

7) Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

8) La moyenne des suffrages d'une liste est obtenue en divisant le total des voix des candidats de cette liste par le nombre de ceux-ci.

9) Les candidats sont proclamés élus suivant le nombre de voix recueillis par eux. En cas d'égalité des voix il est tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste sauf lorsqu'il a été valablement fait usage du vote préférentiel.

ARTICLE 18 -

1) Dans chaque collège, il sera procédé à deux votes séparés l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

2) Toutes dispositions devront être prises pour que le personnel travaillant par poste ou de nuit puisse participer au vote pendant ses heures de travail.

3) Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Les candidats sont proclamés élus par le Bureau de vote, d'après l'application des dispositions de la loi du 7 Juillet 1947 et de l'article 17 ci-dessus.

4) Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote.

5) Un exemplaire en sera remis à chaque délégué élu, un autre affiché dès le lendemain, dans l'établissement intéressé, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Un autre exemplaire restera entre les mains de la Direction.

6) Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularisation des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de Cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 Novembre 1875, 6 février et 31 Mars 1914. Il est porté devant la Chambre Syndicale qui statue définitivement.

ARTICLE 19 -

1) Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par son délégué suppléant qui devient titulaire jusqu'à l'expiration de celui qu'il remplace.

2) Le délégué suppléant nommé titulaire sera remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé.

3) Lorsqu'en dehors du cas visé à l'alinéa précédent, un poste de délégué suppléant deviendrait vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant remplacera ce dernier.

4) Dans tous les cas le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

ARTICLE 20 -

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

ARTICLE 21 -

1) Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du Code du Travail et des autres lois et règlements, concernant l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale,

- de saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

2) L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

3) Les salariés conservent la faculté de présenter conjointement leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

4) Lorsqu'il existe un Comité d'Entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces Comités. En l'absence de Comités d'Entreprises, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le Chef d'Entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

5) S'il n'existe pas de Comité d'Hygiène et de Sécurité, institué par le décret n° 47-1430 du 1er Août 1947, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité, et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

ARTICLE 22

1) L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la Direction ou son Représentant, au moins une fois par mois, aux heures fixées par la Direction et affichées dans l'atelier ou le service, six jours ouvrables avant la réception.

2) En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle de la Direction.

3) Les délégués seront reçus individuellement, par catégorie, par atelier, par service ou par spécialité professionnelle, sur leur demande.

4) Le délégué titulaire peut, dans tous les cas, être reçu avec son délégué suppléant.

5) Ces entrevues ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

6) Les délégués seront reçus collectivement par le Conseil d'Administration sur leur demande, en présence du Directeur ou de son représentant, lorsqu'il s'agit d'une entreprise ou société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du Conseil d'Administration.

ARTICLE 23 -

1) Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués pourront remettre au chef d'établissement deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

2) Copie de cette note est transcrise par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit également être mentionné, dans un délai n'excluant pas six jours, la réponse à cette note.

3) Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

4) Il doit également être tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail.

5) Dans la mesure où les questions posées relèvent de la compétence des délégués, copie de la note prévue à l'alinéa 2 ci-dessus et de la réponse faite par la Direction, seront, à la demande des délégués ou à la diligence de la Direction, portées à la connaissance du personnel sur les panneaux d'affichage.

ARTICLE 24 -

La compétence du délégué est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

ARTICLE 25 -

Dans les réunions avec les chefs d'établissements, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

ARTICLE 26 -

1) Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

2) La limite de quinze heures sera ramenée à dix heures par mois, sauf cas exceptionnels, dans les établissements groupant de 6 à 10 salariés.

3) Elle sera portée à vingt heures dans les établissements non assujettis à la loi sur les Comités d'Entreprises.

4) Dans les limites ci-dessus, chaque délégué recevra une indemnité égale au salaire effectif perdu du fait de ses fonctions de délégué du personnel.

ARTICLE 27 -

1) Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 26.

2) L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer des licenciements, des sanctions ou être motif à un changement injustifié de service.

3) Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par la Direction, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du Comité d'Entreprise, conformément à l'article 16 de la loi du 16 Avril 1946.

4) Tout litige né de l'application du présent article et non réglé avec l'intéressé, sera soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article de la Convention.

Les articles 33 à 54 du projet portant sur le Comité d'Entreprise et les salaires n'ont encore fait l'objet d'aucune discussion, de même que l'article 57 sur la promotion.

EMBAUCHAGE -

Article 55 du Projet.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs sont tenus de notifier aux services départementaux de la Main d'Oeuvre et à l'Agence locale de ce Service ou, à défaut, au Maire de la Commune, les places vacantes dans leurs entreprises.

Ils peuvent toujours procéder à l'embauchage direct sous réserve des dispositions légales en vigueur, mais doivent aviser les services de Main-d'Oeuvre avant qu'un embauchage ne soit considéré comme définitif.

Les Syndicats Patronaux informeront, en temps opportun, les Organisations de salariés intéressées des besoins généraux de Main d'Oeuvre de la profession, dans toutes les catégories professionnelles.

Au cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise et au cas de modifications dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, à l'exception des embauchages correspondant à des industries saisonnières, le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, de préférence, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail et qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de Main-d'Oeuvre (Mutilés - Pères de famille).

Article 56 du projet -

Les conditions techniques de l'examen préalable d'embauchage (quand un tel examen existe) doivent être prévues dans une annexe au Règlement intérieur. Cette Annexe sera établie après avis du Comité d'Entreprise ou d'une Commission technique constituée conformément à l'article 15bis de l'ordonnance 45280 du 22 Février 1945 modifié par la loi du 16 Mai 1946.

Le Médecin du Travail attaché à l'Etablissement effectuera un examen médical du postulant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les Chefs d'Entreprises confirmeront chaque engagement par une lettre ou contrat d'engagement dans lequel seront indiqués : le titre, la fonction, le coefficient hiérarchique correspondant au poste occupé par l'intéressé et éventuellement les avantages annexes qui ont été attribués à l'intéressé à titre personnel.

•/•

Article 58 du projet -

PERIODE D'ESSAI -

A) PERSONNEL OUVRIER :

1) L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux minimum de la catégorie fixée par la présente convention.

2) La durée de la période d'essai, sauf usages ou conventions contraires, n'excédera pas deux semaines.

•/•

3) Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail avec un préavis de deux heures.

4) Lorsqu'un professionnel pourra justifier par des certificats en bonne et due forme qu'il a, au minimum, trois années de pratique sans interruption dans la profession postulée, il ne sera pas astreint à l'épreuve préliminaire. Seule la période d'essai jouera pour son acceptation, sauf dans le cas où la catégorie offerte serait supérieure à la siennne.

B) PERSONNEL EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE, ET PERSONNEL PAYE AU MOIS.

5) La période d'essai est d'un mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise, sauf au cas où les us et coutumes prévoient des dispositions différentes.

C) PERSONNEL CADRES .

La durée de la période d'essai applicable aux Ingénieurs et Cadres, est fixée par l'Annexe à la présente convention réglant les conditions de travail de ces catégories.

PREAVIS -

Article 59 du projet.

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou sauf usages contraires plus avantageux, sera de :

- 1°) une semaine suivant l'horaire effectif de l'entreprise, pour le personnel payé à l'heure,
- 2°) un mois pour les Employés, techniciens et Agents de Maîtrise.
- 3°) La durée de préavis applicable aux Ingénieurs et Cadres est fixée par l'annexe à la présente convention réglant les conditions de travail de ces catégories.

Article 60 du projet -

1) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

2) Cette indemnité se calculera :

1°- Pour le personnel à l'heure, sur le salaire horaire moyen (toutes primes et allocations incluses), réalisé pendant les deux quinzaines précédent le congé.

2°- Pour le personnel au mois, sur le salaire mensuel auquel s'ajouteront toutes primes et indemnités dues au moment du départ de l'entreprise.

ARTICLE 61 du projet -

Pendant la période du délai congé :

1) Au cas de congédiement :

1°- Le personnel à l'heure sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures.

2°- Le personnel au mois sera autorisé à s'absenter pendant une durée totale de cinquante heures par mois de préavis.

2) Ces heures seront fixées d'un commun accord ou à défaut, alternativement, jour à autre, par le salarié et l'employeur.

3) Dans tous les cas et à la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées et seront payées au taux effectif de la fonction, toutes primes et indemnités comprises.

4) Départ volontaire : Dans le cas de départ volontaire, le droit au temps d'absence pour recherche de travail est maintenu, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf en cas d'usages contraires.

ARTICLE 62 du projet -

Tout déplacement modifiant de façon importante la durée du trajet entre l'habitation et le lieu de travail, tout déclassement ou toute rétrogradation non motivés par une faute grave ou une incapacité physique, non acceptés par l'intéressé, seront considérés comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

SUSPENSION DU CONTRAT -

Article 63 du projet -

1) Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et dont l'employeur a été avisé par une notification écrite de l'intéressé, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci. En l'absence de notification écrite de l'intéressé, si celui-ci ne répond pas dans un délai de quinze jours, à un questionnaire de l'employeur, le contrat sera considéré comme rompu de fait.

2) Les absences dues à un cas fortuit, dûment constaté et porté, dès que possible, à la connaissance de l'Employeur, (tels qu'inondation du domicile, accident, maladie grave, ou décès

du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas non plus rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'évènement qui l'a motivée.

3) Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

4) La durée de suspension ne pourra être supérieure à :

- 6 mois	pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence dans l'entreprise
- 8 mois	" " de 5 à 10 ans d°
- 10 mois	" " de 10 à 15 ans d°
- 1 an	" " plus de 15 ans d°

Toutefois pour les salariés dont le contrat a été suspendu par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ce délai est fixé à deux ans quel que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

Passé ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué. Dans ce cas la notification du licenciement devra lui être faite par lettre recommandée.

5) D'autre part les absences motivées par les périodes militaires ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

6) Dans le cas où un travailleur libéré du Service Militaire obligatoire ne retrouverait pas d'emploi, les organisations syndicales patronales intéressées, s'efforceront de le faire embaucher, par priorité, dans la profession, à condition qu'il justifie :

- a) soit de la possession d'un C.A.P. Textile,
 - b) soit d'un apprentissage professionnel régulier dans l'industrie textile et de deux ans de pratique professionnelle dans cette industrie.
 - c) soit d'avoir occupé un emploi de travailleur textile qualifié et d'avoir travaillé pendant 3 ans dans l'industrie textile.
-

ANNEXE :

ARTICLE CONCERNANT LA REMUNERATION

PROJET PATRONAL

Article 1er -

La rémunération de l'ensemble des salariés adultes (hommes et femmes) de l'Industrie Textile est basée sur les éléments suivants :

- a) Le salaire de base du manœuvre au coefficient 100 (de la région considérée).

Fixé soit par le Gouvernement, soit paritairement.

- b) La classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent.

Les classifications et coefficients font l'objet d'une annexe à la présente convention. Des annexes régionales, locales ou professionnelles pourront être ajoutées pour les emplois ou professions qui ne correspondent pas à ceux définis sur le plan national. Ces annexes seront établies par assimilation aux emplois ou professions définis à l'annexe de la convention collective nationale.

Le salaire horaire de base ci-dessus défini, correspondant à la catégorie, échelon ou emploi est garanti à tout salarié rémunéré au temps ou au rendement qui présente, par réciprocité, les garanties d'aptitude à l'emploi et de rendement normal.

L'aptitude à l'emploi sera vérifiée au point de vue "physique" par le service médico-social et contrôlé au point de vue "professionnel" par des essais ou examens professionnels dont le détail sera défini d'un commun accord dans chaque établissement.

Le rendement normal se définit par référence au rythme optimum qu'un salarié normalement constitué, qualifié et entraîné pour l'emploi, peut soutenir pendant la durée normale du travail en libérant toute son activité, cette activité pouvant être maintenue dans le temps sans qu'il en résulte une altération des facultés physiques ou intellectuelles de l'intéressé.

Cette référence au rythme optimum fera l'objet d'accords sur le plan régional, local ou professionnel, en se basant sur les études de l'organisation du travail partout où elles auront été faites.

A défaut de ces études et en attendant qu'elles soient faites, lesdits accords détermineront la quantité de travail à considérer provisoirement comme rendement normal.

Lorsque le salaire garanti d'une ou plusieurs catégories de personnel (cas des jeunes ouvriers, par exemple) est fixé à une fraction déterminée du salaire de base de qualification, le rendement constituant la contre-partie du salaire garanti ne sera que la même fraction du rendement normal.

- c) Des primes de rendement -

Le travail au rendement pourra être organisé par industrie, branche d'industrie, entreprise ou établissement.

./.

En contre-partie, des primes de rendement devront être assurées aux salariés intéressés dont le rendement serait supérieur au rendement normal.

Les règles d'établissement de ces primes devront être définies par les accords prévus au paragraphe précédent.

Les barèmes de prime devront être établis de la façon la plus claire possible afin que le ou les salariés intéressés puissent faire contrôler facilement le salaire réalisé.

Les normes de production - étude des temps d'exécution pour les travaux au rendement - sont établies sous la responsabilité de l'employeur, mais leurs difficultés éventuelles d'application seront soumises aux délégués du personnel intéressé ou à des commissions d'ateliers.

ARTICLE 2 - TRAVAIL DES JEUNES.

a) Rémunération à l'heure.

Les rémunérations des jeunes ouvriers et ouvrières travaillant à l'heure seront établies sur les pourcentages suivants :

de 14 à 15 ans	:	50 %
15 à 16 ans	:	60 %
16 à 17 ans	:	70 %
17 à 18 ans	:	80 %

des salariés adultes.

Le rendement exigible constituant la contre-partie des pourcentages de salaires garantis et de rendement, sera établie sur les mêmes bases que celle des ouvriers adultes.

ARTICLE 3 -

Il est formellement rappelé que l'organisation du travail doit avoir pour conséquence :

- 1^o)- d'améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs,
- 2^o)- de réduire les prix de revient et par conséquent, les prix de vente, d'accroître les salaires et les avantages individuels ou collectifs, c'est-à-dire d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés.
- 3^o)- d'améliorer les conditions de travail et d'assurer l'utilisation la plus efficiente du matériel; de ne pas demander aux salariés des efforts excessifs qui, par leur intensité et leur répétition créeraient une fatigue anormale, risquant de nuire à la sécurité ou portant atteinte aux droits de la personnalité humaine et au respect de la dignité.
- 4^o)- de ne pas provoquer de licenciement. Cependant en cas d'excédent de personnel, consécutif à la recherche de l'amélioration de la productivité, le problème sera examiné sur le plan local, régional ou national, en fonction du besoin d'autres branches et d'après des méthodes de reclassement, compte tenu des nécessités du moment et de la conjoncture économique.

Ces principes étant reconnus, les représentants des organisations syndicales représentatives participeront aux travaux concernant la recherche des méthodes propres à obtenir les buts ci-dessus définis en apportant aux techniciens toute l'aide nécessaire à l'exercice de leur mission.

ANNEXE :

ARTICLE CONCERNANT LA REMUNERATION

PROPOSITION C.F.T.C.- F.O. et C.G.C.

Article 1er -

A - La rémunération de l'ensemble des salariés de l'Industrie du Textile est basée sur les éléments suivants :

a) le salaire horaire de base du coefficient 100 (de la région considérée).

Ce salaire de base peut être :

- un salaire horaire déterminé en fonction du salaire minimum vital fixé par le Gouvernement.
- ou un salaire horaire établi paritairement pour notre Industrie.

L'une ou l'autre des solutions étant appliquée en fonction des décisions légales à l'époque considérée.

Le salaire horaire de base ci-dessus défini, après application du coefficient hiérarchique, correspondant à la catégorie, échelon, classe ou emploi, est garanti à tout salarié rémunéré au temps ou au rendement qui présente par réciprocité les garanties d'aptitude à l'emploi.

L'aptitude à l'emploi sera vérifié au point de vue "physique" par le service médical-social et centré au point de vue "professionnel" par des essais ou examens professionnels dont le détail sera défini d'un commun accord dans chaque établissement.

b) La classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent.

Les classifications et coefficients hiérarchiques, par industrie, branche d'industrie ou établissement font l'objet d'annexes à la présente convention.

Les annexes régionales ou locales pourront y être ajoutées pour les emplois ou professions qui ne figureraient pas sur le plan national. Ces annexes seront établies paritairement, par assimilation aux emplois ou professions définies en annexe de la convention collective nationale.

c) Les primes de rendement ou d'efficacité individuelles ou collectives.

Le travail au rendement pourra être organisé par industrie, branche d'industrie, entreprise ou établissement.

En contre partie des primes de rendement, ou d'efficacité, individuelles ou collectives devront être assurées aux salariés intéressés.

En aucun cas, le taux horaire servant à calculer la rémunération au rendement ne peut être inférieur au salaire horaire minimum (majoré de 5 %), de la catégorie intéressée. Toutes les autres formes de tarification horaire en dessous des minima étant éliminées.

Le temps et les valeurs alloués pour l'exécution de travaux au rendement devront être calculés de façon à assurer aux salariés effectuant un travail normal, un salaire supérieur d'au moins 20 % au taux horaire défini en "a".

Pendant la période correspondant à son adaptation à un travail nouveau et au passage d'une rémunération à l'heure à une rémunération au rendement, le travail au rendement sera rémunéré en tenant compte d'une prime minima de 15 %.

Les barèmes de primes devront être établis d'une façon simple afin que le et les salariés intéressés puissent calculer facilement le salaire réalisé.

Les normes de production - étude des temps d'exécution pour les travaux au rendement - sont établies sous la seule responsabilité de l'employeur, mais ne peuvent être appliquées qu'après avis des commissions d'atelier et des délégués du personnel.

d)- La prime au coefficient de productivité de l'industrie, branche d'industrie, entreprise et établissement.

Cette prime au coefficient de productivité devra être étudiée et mise au point dans les 6 mois qui suivront la signature de la présente convention.

Elle devra avoir pour objet de majorer le salaire de base, dans une proportion à déterminer, en fonction de l'accroissement de la productivité dans l'entreprise et établissement intéressé.

Pour assurer toutes garanties, il est convenu d'une façon formelle que l'application de cette prime doit avoir pour conséquence :

- 1^o- d'améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs.
- 2^o- de réduire les prix de revient et par conséquent les prix de vente, d'accroître les salaires et les avantages individuels et collectifs, d'est-à-dire d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés.
- 3^o- d'améliorer les conditions de travail et d'assurer l'utilisation la plus efficiente du matériel. De ne pas demander aux salariés des efforts excessifs qui par leur intensité et leur répétition créeraient une fatigue anormale, risquant de nuire à la sécurité et portant atteinte aux droits de la personnalité humaine et au respect de la dignité.

4^o- de ne pas provoquer le licenciement.

En cas d'excédent de personnel, consécutif à la recherche de l'amélioration de la productivité, le problème sera examiné sur le plan local, régional et national, en fonction du besoin d'autres branches et d'après des méthodes de reclassement, compte tenu des nécessités du moment et de la conjoncture économique et par l'organisation de caisses de retraites et de chômage. ./.

Ces principes étant reconnus, les représentants des organisations syndicales représentatives participeraient aux travaux concernant la recherche des méthodes propres à obtenir les buts ci-dessus définis en apportant aux techniciens toute l'aide nécessaire à l'exercice de leur mission.

A cet effet, une commission d'étude serait créée dans chaque entreprise, établissement, et si nécessaire des sous-commissions de section ou d'atelier.

Ces commissions comprendraient en principe, des représentants du chef d'entreprise, des délégués d'atelier, du comité d'établissement, du personnel des ateliers intéressés du service médical.

S'il est créé des commissions d'études locales, régionales ou nationales, les membres en seraient désignés par les organisations patronales ou de salariés signataires de la présente convention.

Tous les membres de ces commissions et sous-commissions seraient tenus au secret professionnel, en ce qui concerne les procédés de fabrication.

e) La prime d'ancienneté.

Une prime d'ancienneté sera appliquée à l'ensemble de l'industrie textile dans les conditions suivantes :

- le calcul de l'ancienneté comprend toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a appartenu à la profession à quelque titre que ce soit :

1^o) la majoration sera de 3 % pour chaque tranche de trois années de pratique, ceci dans la limite de 21 ans,

2^o) cette prime est calculée sur la base du salaire hiérarchique prime de rendement comprise.

3^o) en cas de promotion, ou de changement de fonction dans la même catégorie, le coefficient hiérarchique attribué aux salariés sera celui fixé par la présente convention pour la fonction correspondante pour autant qu'il sera supérieur au coefficient hiérarchique réel (ancienneté comprise) obtenu par le salarié dans la fonction précédemment occupée.

Dans le cas contraire, le coefficient hiérarchique réel (ancienneté comprise) de la fonction précédemment occupée sera seul retenu comme coefficient hiérarchique de la nouvelle fonction.

4^o) Les majorations pour ancienneté sont indépendantes du salaire proprement dit et s'ajoutent dans tous les cas aux salaires effectifs.

f) Indemnités d'emploi -

Les indemnités d'emploi seront accordées à tous les salariés dont les conditions de travail ou d'insalubrité anormales ou exceptionnelles ne sont pas prévues dans la qualification professionnelle.

Ces indemnités d'emploi seront établies paritairement, par branche d'industrie, entreprise ou établissements après consultation de médecins du travail.

B - Les bases de rémunération indiquées aux différents paragraphes sont applicables aux adultes hommes et femmes.

ARTICLE 2 -

Travail des Jeunes.

a) Rémunération à l'heure.

Les rémunérations des jeunes ouvriers et ouvrières travaillant à l'heure seront établies sur les pourcentages suivants :

	<u>1^{er} semestre</u>	<u>2^{ème} semestre</u>
de 14 à 15 ans	60 %	65 %
15 à 16 ans	70 %	75 %
16 à 17 ans	75 %	80 %
17 à 18 ans	90 %	95 %

des salariés adultes.

Le rendement exigible, constituant la contrepartie des pourcentages de salaire garanti ci-dessus, ne sera que la fraction correspondante du rendement normal.

b) Rémunération au rendement.

La rémunération au rendement des jeunes ouvriers et ouvrières, à conditions égales de travail et de rendement, sera établie sur les mêmes bases que celles des ouvriers adultes.

Imprimé au Siège de la Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile, 26 rue de Montholon - PARIS 9^eme.

Dépôt 9.703

Le Directeur : B. MAYOUD