

**HA BILLEMENT
CUIRS
TEX TILES**

C.F.D.T.

HA - CUI - TEX N° 240 — Décembre 1970

SOMMAIRE

● EDITORIAL

La répression dans l'entreprise, dans la rue
La censure pour tout et à l'occasion de tout
La voilà leur nouvelle société qui veut l'Homme à
leur service.

● VIE FEDERALE

Differentes actions se sont développées pendant cette période marquée par la semaine du 19 au 24 octobre. La mensualisation, l'emploi, les salaires, les conditions de travail, l'I.H restent les revendications essentielles.

● PAIEMENT CONGE MATERNITE

Reconnue comme fait social, la maternité verra son congé indemnisé à 90 % du salaire brut à partir du 1^{er} janvier 1971. Informons les travailleuses de ce résultat important de l'action syndicale.

● LE PLAN DE TRAVAIL DE LA S.S.E.

Cet article se veut un rappel de la plaquette sur la section syndicale d'entreprise parue l'année dernière, et démontrer la NECESSITE du plan de travail pour chaque section.

● LA GREVE

Un dossier sortira courant décembre ; son but est d'aider les militants tout au long de ces actions intensives.

La section peut le commander au prix de 0,50 F.

● LA PREPARATION DE L'INFORMATION

2^{me} partie qui fait suite à celle parue dans HA-CUI-TEX de novembre. Après la parution en janvier sur la « pratique de l'I.H », l'ensemble constituera un dossier.

● RESPONSABLES ENSEMBLE DU BULLETIN

HA-CUI-TEX

La parole est aux sections... La Fédération vous transmet les difficultés qui sont rencontrées et les décisions qui ont été prises au conseil fédéral.

● CALENDRIER 1971 SPECIAL HA-CUI-TEX

Peut être remis à tous les adhérents. Le commander à la fédération au prix de 4 centimes pièce.

HA-CUI-TEX

aux syndicats et sections

30 octobre : HABILLEMENT

— Prochaines discussions mensualisation

3 novembre : BONNETERIE

— Commission paritaire du 28 octobre
— Classifications agents de maîtrise

5 novembre : CUIRS ET PEAUX

— Compte rendu réunion paritaire du 4 novembre : Mensualisation et salaires
— L'action c'est plus sûre
— Salaires minima applicables au 1^{er} novembre 70

12 novembre : CHAUSSURES

— Position et consignes fédérales
— Annexes 5 et 16 à intégrer dans la C.C.N.

13 novembre : HABILLEMENT

— Pour l'information avec les travailleurs : Compte rendu de la commission paritaire du 10 novembre
— Communiqué CFDT - CGT

18 novembre : TEXTILES NATURELS

— Les salariés ne peuvent attendre...
— L'accord mensualisation est signé
— Lettre à l'I.U.T.
— Conseil de branche T.N.

25 novembre : INTER-BRANCHES

— La mensualisation
— Situation dans nos branches
— Modèle de tract
— L'écart entre la moyenne nationale et la hiérarchie des salaires.

CE SONT LES ROIS

LE SYNDICAT

AU SECOURS DU PATRON

Ne sachant plus à qui emprunter de l'argent, un industriel en chaussures a eu la « bonne idée » de faire appel à notre organisation pour combler un petit trou de trésorerie de 300 000F.

Lisez plutôt et savourez :

AUTUN le 1-10-70

Délégué Syndical C.F.D.T.
Usine ROC
AUTUN

Monsieur le Délégué,

Je vous confirme ce que j'ai écrit hier dans les réponses aux questions du Comité d'Entreprise,

A savoir, que la hausse des prix étant de 10 F par paire, nous avons un trou de trésorerie compréhensible de 300 000 F qui sont évidemment avancés par la SOCIETE GENERALE.

La C.F.D.T. en nous prêtant ces 300 000 F à 6 % ferait un très bon placement humanitaire puisqu'elle permettrait une distribution de 70 000 F, c'est-à-dire de 7 millions d'anciens F à tout le personnel de l'usine chaque année.

Très sincèrement.

Pour ajouter un peu de piment, sachez que « ROC » était le chausseur « du Général »... et qu'ils auront du mal à se survivre l'un à l'autre.

Ah oui!... Ce sont les rois, mais leur règne est bien néfaste pour la classe ouvrière.

P.S. Inutile de dire que la demande est restée « lettre morte ».

SOMMAIRE

● EDITORIAL

La répression dans l'entreprise, dans la rue
La censure pour tout et à l'occasion de tout
La voilà leur nouvelle société qui veut l'Homme à
leur service.

● VIE FEDERALE

Differentes actions se sont développées pendant cette période marquée par la semaine du 19 au 24 octobre. La mensualisation, l'emploi, les salaires, les conditions de travail, l'1H restent les revendications essentielles.

● PAIEMENT CONGE MATERNITE

Reconnue comme fait social, la maternité verra son congé indemnisé à 90 % du salaire brut à partir du 1^{er} janvier 1971. Informons les travailleuses de ce résultat important de l'action syndicale.

● LE PLAN DE TRAVAIL DE LA S.S.E.

Cet article se veut un rappel de la plaquette sur la section syndicale d'entreprise parue l'année dernière, et démontrer la NECESSITE du plan de travail pour chaque section.

● LA GREVE

Un dossier sortira courant décembre ; son but est d'aider les militants tout au long de ces actions intensives.

La section peut le commander au prix de 0,50 F.

● LA PREPARATION DE L'INFORMATION

2^{me} partie qui fait suite à celle parue dans HA-CUI-TEX de novembre. Après la parution en janvier sur la « pratique de l'1H », l'ensemble constituera un dossier.

● RESPONSABLES ENSEMBLE DU BULLETIN

HA-CUI-TEX

La parole est aux sections... La Fédération vous transmet les difficultés qui sont rencontrées et les décisions qui ont été prises au conseil fédéral.

● CALENDRIER 1971 SPECIAL HA-CUI-TEX

Peut être remis à tous les adhérents. Le commander à la fédération au prix de 4 centimes pièce.

DÉCEMBRE 70

L'heure des BILANS pour chaque S. S. E.

POUR CONNAITRE
LA SITUATION

— en adhérents

— collecteurs

— L'implantation dans les
services ou ateliers

Mesurer le chemin par-
couru

par nos revendications,
grâce à l'action des tra-
vailleurs :

— salaires
— retraite à 60 ans
— mensualisation
— droit syndical

ET PREPARER

— le recrutement de début
d'année

— l'augmentation de la
cotisation

— les nouvelles étapes

— de nouvelles méthodes
d'actions

Pour plus d'efficacité

Pour un rapport de force en
développement

Décembre 70

Janvier 71

PRIORITE

au

RECRUTEMENT

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.



≡ A L E R T E ≡

à la répression

**La répression on connaît...
...dans nos entreprises**

Elle se traduit sous toutes ses formes. Déclassement des militants, des délégués. Mise en place de syndicats « bidons » non représentatifs des travailleurs, pour mater certains autres syndicats qui ont pour orientation de libérer l'Homme. Licenciements de délégués que l'on transforme en licenciement collectif pour faire digérer la pillule... On va même jusqu'à attaquer la valeur morale du délégué, pour le dégrader auprès de ses camarades et faire en sorte que l'organisation syndicale qu'il représente soit disgraciée.

Tout est bien orchestré, organisé pour tenter de transformer en troupeau de moutons, des hommes, des femmes qui ont découvert leur exploitation et qui ont résolument décidé de changer la situation.

A l'extérieur de l'entreprise

Le gouvernement censure **dans tous les domaines**, cinéma, presse, radio, télévision. Il a à son service la « justice » pour enfermer les opposants trop bruyants. En un mot on cherche à conditionner les français, les discipliner et faire en sorte que la majorité dite « silencieuse », réclame elle-même que la police soit plus sévère. On pourrait dire qu'il y réussit, si l'on considère sans explication, les résultats d'une enquête qui vient d'être faite.

L'inquiétante escalade de la répression contre les militants syndicaux, politiques, a entraîné les réactions quasi-unanimes ces derniers temps **des organisations de Gauche**. Après la loi anti-casseurs, après les arrêts de la Cour de Sûreté de l'Etat dont l'existence même est un défi au principe de la démocratie. Après la privation des droits civiques et familiaux de certains inculpés politiques, après les scandaleuses chasses aux jeunes dans les grandes villes, après les licenciements de nombreux militants ouvriers, il apparaît que **les libertés individuelles sont de plus en plus dangereusement menacées**.

Qui est responsable ?

S'il y a des jeunes, des gauchistes qui veulent tout changer c'est parce qu'ils ont pris conscience des causes profondes auxquelles se heurtent les aspirations légitimes, des étudiants, des travailleurs et de tous les citoyens ?

Même si parfois, nous n'approuvons pas dans sa forme, l'action de ces jeunes, exprimée par la violence, **il faut l'expliquer**. Politisés, ils ont compris que nous n'avions pas à réformer, qu'il est nécessaire de transformer la situation et qu'ils devaient intervenir pour que ça change.

La société est responsable, elle a les jeunes qu'elle mérite, ils sont sa création.

La répression est une conséquence normale du système capitaliste, qui réduit le peuple à n'avoir que l'opinion qu'il veut qu'il ait.

Notre responsabilité

Si conscients nous le sommes, de la répression dans l'entreprise, il faut aussi la dénoncer à l'extérieur de l'entreprise. Dénoncer tous ces actes contraires à une véritable démocratie, dénoncer tous ces actes qui cherchent à faire de l'homme un exécutant qui ne pose pas de questions.

Cette **liberté d'expression** que nous défendons dans l'entreprise et que nous imposons, **en prenant l'IH même si légalement nous ne l'avons pas encore**, elle doit nous permettre de faire prendre conscience de l'**importance d'une nécessaire solidarité de classe face au capitalisme** qui veut nous faire rentrer dans les rangs.

Par l'**IH d'information**, par une continue contre-information, **plus de majorité silencieuse**, mais des hommes capables de découvrir qu'ils sont des travailleurs mais aussi des citoyens qui ont à **bâtir la société de demain où la Liberté d'expression, la Justice** ne seront plus de vains mots.

Marie-Claude PLAISANTIN

Paiement du **CONGE MATERNITE**

**Premier résultat de la mensualisation
vers un statut unique**

Le 1^{er} janvier 1971 sera une date importante. Le congé maternité sera indemnisé à 90 % pour toutes les femmes de toutes les professions.

Depuis longtemps, la C.F.D.T. revendiquait la reconnaissance de la maternité et le paiement intégral du congé.

La C.F.D.T. précisait que le paiement devait se faire par un organisme extérieur à l'entreprise; pour que toutes les femmes, sans distinction de professions, puissent en bénéficier de la même façon. C'est donc une chose faite.

▲ LA MENSUALISATION

Dans la mensualisation, nous revendiquons avec insistance le paiement du congé - maternité. D'ailleurs, ce n'est que justice, les fonctionnaires bénéficiaient déjà de cet avantage depuis très longtemps.

Dès les premières discussions, les employeurs de l'habillement textiles et cuirs déclaraient qu'ils ne pourraient pas supporter cette charge mais se disaient favorables pour la faire payer par l'ensemble des activités quelle que soit l'importance de la main-d'œuvre féminine.

▲ ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 9 JUILLET

Cet accord signé par la C.F.D.T. et toutes les organisations syndicales prévoit :

— Paiement du congé maternité par la sécurité sociale, pendant 14 semaines, à raison de **90 % du salaire brut**, jusqu'au plafond de la sécurité sociale.

— Le financement est assuré par une cotisation de l'entreprise à la sécurité sociale de 0,20 % des salaires.

— Le gouvernement prend les dispositions pour son application au 1^{er} janvier 1971. »

▲ UN SUCCÈS DE L'ACTION SYNDICALE

C'est un succès très important, car c'est reconnaître le fait social de la maternité et non plus son assimilation à la maladie pour le remboursement du salaire.

Nous avions revendiqué le paiement intégral pendant 17 semaines mais le premier résultat est une étape très importante à l'actif de l'action syndicale.

▲ LA C.F.D.T. A RAISON

La C.F.D.T. revendiquait le paiement par un organisme extérieur ; les faits démontrent qu'elle a raison :

- Toutes les femmes en bénéficieront obligatoirement.
- Le paiement sera automatique par la sécurité sociale, comme actuellement, **mais à 90 % du salaire brut**.

Si les patrons avaient dû payer directement, bon nombre d'entre eux auraient pris prétexte pour refuser le paiement : ancienneté de plusieurs années dans l'entreprise, charge trop importante où il y a beaucoup de femmes.

▲ CELA CONCERNE TOUT LE MONDE

Un autre motif démontre notre juste position. Les femmes auront droit d'une part au congé maternité payé et cela ne leur fera pas perdre le paiement de la maladie dans le cadre de la mensualisation.

Avant cet accord, les mensuelles du textile avaient 2 mois de payés par an en maladie OU maternité ; maintenant, ce sera maladie **ET** maternité **en plus**.

▲ INFORMER LES TRAVAILLEUSES

Donc nous devons informer toutes les travailleuses de ce résultat très important de l'action syndicale.

Il faut expliquer cet accord, les positions justes de la C.F.D.T. et leur demander de soutenir l'action et d'adhérer à la C.F.D.T.

La lutte pour le congé-maternité a été une lutte solidaire de toute la classe ouvrière ; elle doit se poursuivre pour imposer la véritable mensualisation pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses.

Le plan de travail de la S.S.E.

L'année dernière, la fédération HA-CUI-TEX mettait à la disposition des sections une petite plaquette destinée à être utilisée par les militants pour l'organisation des sections syndicales d'entreprises.

Cette plaquette a été largement utilisée par les militants de nos professions et en dehors de celles-ci, l'article d'aujourd'hui a donc pour seul but de rafraîchir la mémoire et de rappeler aux militants la nécessité d'un plan de travail pour chaque section syndicale.

◆ ESSAYER DE REPONDRE AUX QUESTIONS SUIVANTES :

- Quand auront lieu les prochaines élections de DP et CE ?
- Quel est le nombre d'adhérents CFDT dans la boite ?
- Combien de nouveaux adhérents depuis 3 mois ?
- Combien de collecteurs ?
- Qui participera aux prochaines sessions de formation générale ?
- Combien d'abonnements à Syndicalisme Hebdo et à HA-CUI-TEX aux militants ?
- Qui reçoit les suppléments à HA-CUI-TEX ?
etc.

Nous pourrions encore continuer longtemps à faire cette sorte d'énumération afin de savoir si chaque militant de la section d'entreprise, connaît bien la réalité de la section dont il est le membre.

◆ UN MINIMUM D'ORGANISATION

Un responsable de section syndicale textile nous dit ce que devrait être pour lui une SSE CFDT.

EXEMPLE DE PLAN DE TRAVAIL

Ce plan de travail est forcément incomplet, à chaque section de le compléter en fonction de ses préoccupations.

Dates des réunions de la SSE	Dates	Responsables des convocations :
Abonnement à Syndicalisme Hebdo	Liste des abonnés	Dates des renouvellements :
Vente du Magazine	Situation actuelle	Responsable :
Représentant au Conseil Syndical	Responsable de la diffusion	Décisions concernant les temps forts de diffusion
Collectage des cotisations	Situation actuelle	Dates des renouvellements :
Recrutement	Situation actuelle : Collecteur général Liste des collecteurs Nombre d'adhérents par collecteurs	Decisions concernant l'amélioration du collectage
Bulletin d'entreprise	Situer les adhérents actuels Définir les secteurs prioritaires	Définir les moyens à utiliser Se répartir les travailleurs à contacter Prévoir le contrôle à la réunion qui suit Responsable :
Délégué syndical Représentant syndical au CE	Situation :	Décisions :
Formation des élus et militants	Nom du délégué syndical et du représentant syndical au CE	Responsable :
Effort pour l'application du droit syndical	Plan de formation pour l'année : Quels sont les besoins de formation pour la SSE ?	Décisions
Réunion des adhérents	Quels militants y participeront ?	
Préparation des réunions de CE et de DP	Dates des sessions et lieux :	
Elections DP CE	Situation actuelle : Prise des heures	Décisions
	Locaux Information, etc.	
	Dates :	Sujet :
		Responsable :
	Dates approximatives :	
	Responsables :	
	Dates :	Information :
	Objectifs :	Responsable :

◆ SON ROLE

La SSE organise l'action de tous les travailleurs pour faire aboutir leurs revendications.

Elle oriente et contrôle l'action de tous les représentants élus du personnel dans les différentes institutions DP et CE.

Elle doit aussi développer l'information par tract, affichage sur les panneaux syndicaux et surtout par contacts avec les travailleurs durant les pauses, ceci dans l'objectif d'imposer l'heure d'information.

Elle doit aussi penser à la formation de ses militants et adhérents.

◆ SON FONCTIONNEMENT

La SSE est formée effectivement de tous les adhérents et doit être animée par une équipe la plus élargie et représentative possible.

Cette équipe doit se réunir au moins une fois par mois.

Pour être bien informé, plusieurs membres de l'équipe devront être abonnés à Syndicalisme et à HA-CUI-TEX pour le responsable : HA-CUI-TEX aux responsables.

Il est aussi indispensable qu'un membre de cette équipe participe au conseil syndical régulièrement pour effectuer des liaisons.

◆ SES METHODES DE TRAVAIL

Le partage de responsabilité doit être fait au sein de l'équipe.
Exemple :

- Responsable de section : secrétariat - convocation.
- Responsable de formation : dates des stages pour y envoyer les militants pour suivre leur formation.
- Responsable propagande : affiches pour panneaux d'affichage, tracts, magazines.
- Responsable collectes : trésorier et centralisation des cotisations.
- Responsable action revendicative : organise l'action avec les travailleurs etc.

Ensuite il faut préparer un plan de travail en définissant les besoins de la SSE. Mais surtout il faut être réaliste et suivre le plan de travail sinon il ne servira à rien et nous aurons perdu notre temps.

Cet échange rapide avec un responsable montre toute l'importance de la vie d'une section et de la nécessité d'élaborer un plan de travail annuel allant de septembre à juin. Ces dates ne sont pas exclusives et il sera bon pour les sections qui n'ont pas de plan de travail de le préparer pour les 6 prochains mois.

◆ LE PLAN DE TRAVAIL DE LA SECTION

C'est avant tout une possibilité de points de repères importants pour une action efficace.

- Combien de sections oublient de se réabonner à HA-CUI-TEX.
- Combien se trouvent pris de court devant les élections éminentes.
- Combien de sessions passent sous le nez pour avoir simplement oublié de demander le congé-éducation dans les délais.

Inutile de continuer pour persuader chaque section et chaque militant de l'utilité du plan de travail.

Alors pas d'hésitation, à l'ordre du jour de la prochaine réunion des responsables de la SSE en point 1 :

Elaboration du plan de travail de la section.

Pour vous aider, utilisez l'exemple du plan de travail page centrale.

HA - CUI - TEX
C.F.D.T.
Décembre 1970

PRATIQUE SYNDICALE

Organisation

LA GREVE

Ce fut le sujet d'une des dernières émissions télévisées d'« Armes égales » qui opposait Georges SEGUY, C.G.T., à François CEYRAC, C.N.P.F.

Rassurez-vous tout de suite, ce n'est pas un commentaire de l'émission mais une simple entrée en matière pour présenter le dossier grève qui sortira courant décembre et sera mis à la disposition des sections syndicales d'entreprises.

POURQUOI CE DOSSIER « GREVES »

Prévu dans le plan de travail fédéral suite à un week-end d'étude qui rassembla à Paris une douzaine de militants du textile, de l'habillement et des cuirs ayant vécu une grève longue courant 69. Ce dossier repartant d'expériences essaiera de redonner aux militants le processus du déroulement d'une grève avec les tâches qui incombent à la section syndicale au cours de ces chaudes journées.

COMPOSITION DU DOSSIER

Il se compose de 4 parties étroitement liées les unes aux autres et traitant :

- 1^o) du démarrage de la grève
- 2^o) du déroulement et de la conduite de la grève
- 3^o) de la fin de la grève
- 4^o) après la grève.

Les 4 parties du dossier ont été réalisées par quatre militants différents, tous participants au W.E. et ayant eu l'expérience de grève.

LE BUT DU DOSSIER

A travers ce dossier, nous voulons donner aux militants qui le souhaitent les éléments qui peuvent éventuellement les aider à organiser au mieux le déroulement d'une grève.

Trop souvent des militants, des responsables ont peur de se retrouver en grève, les responsabilités à assumer à ce moment-là sont évidemment importantes, mais nécessaires pour faire triompher les droits des travailleurs.

Souvent aussi dans des périodes d'actions aussi intensives, sont oubliées des notions élémentaires comme le recrutement syndical, la solidarité et quelquefois même, là où il n'existe pas d'autres organisations syndicales, l'information est inexistante.

C'est pour toutes ces raisons que le dossier existe. Il est là pour donner confiance aux militants, pour les renseigner si besoin est. Ce n'est pas un petit livre rouge, mais plus un dossier où déjà se partage la solidarité des travailleurs en lutte, par la mise en commun de leurs expériences.

CHAQUE S.S.E. DOIT SE PROCURER LE DOSSIER

Très succinct, le dossier est facile à lire et à assimiler. Chaque section doit le faire connaître à ces militants. Il est à leur disposition à la fédération au prix de 0,50 F l'exemplaire plus frais de port.

*L'efficacité de l'action passe par
l'information de la S. S. E.*

LA PRÉPARATION de L'INFORMATION

Quand faut-il faire l'information?

Pour répondre à cette question, il faut se reporter à l'article précédent et constater que l'action syndicale nécessite une participation continue des travailleurs aux décisions et à l'action.

Donc la réponse va de soi. Il faut faire l'information **toujours et partout :**

- avant une action,
- pendant une action,
- après une action,
- avant une audience au patron et après,
- après une réunion du CE,
- chaque fois qu'un problème d'une catégorie, d'un atelier se pose,
- profiter d'une pause casse-croûte que l'on prolongera à la sortie de l'usine ou dans un vestiaire.

L'information avec dialogue, c'est un état d'esprit dans l'action syndicale qui veut la participation du plus grand nombre.

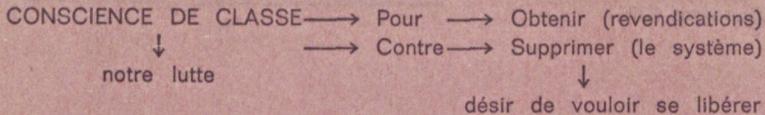
L'information parlée est la plus importante, mais il ne faut pas pour cela négliger l'information écrite plus traditionnelle : tracts, affichettes, bulletins d'entreprise.

L'INFORMATION DOIT DONNER UNE CONSCIENCE COLLECTIVE DE CLASSE, elle doit donc déborder l'entreprise et présenter les orientations du syndicalisme.

Ne jamais lancer de mot d'ordre d'action sans information des travailleurs, être certain qu'ils sont mobilisés et que les objectifs sont clairs et précis. En cas de grève, ne jamais laisser les travailleurs seuls dans la nature. La solitude démobilise.

Chaque fois qu'il est possible, faire connaître les positions confédérales, fédérales, des sections syndicales d'entreprise. (Exemple : avancement de l'âge de la retraite, augmentation fixe non en %, politique des bas salaires, etc.).

Et tout ça dans le sens d'une conscience de classe, car nous sommes les exploités d'une classe d'exploiteurs. Notre information auprès des travailleurs devra aller jusque là pour leur faire prendre conscience que notre LUTTE va dans le sens d'obtenir des succès immédiats mais qu'elle devra dans son prolongement remettre en cause la société capitaliste.



— Pas d'équivoques : il faut que les choses soient claires :

— les revendications à court terme,
à long terme
et prioritaires.

doivent utiliser les contradictions du système capitaliste.

Le rôle de la S.S.E.

La préparation d'une information est très importante. Elle n'est jamais l'affaire d'une seule personne. Si c'est un problème d'atelier, quelques délégués peuvent la préparer. Si c'est une information ou une action qui touche un plus grand nombre, dans tous les cas, c'est l'affaire de la SSE collectivement.

La section doit définir sa position sur la question. Celle-ci doit être bien comprise et partagée par les membres de la SSE.

La section choisira alors les responsables :

- suivant l'importance de l'information
- des orateurs des autres centrales
- et de l'auditoire

La section choisira la méthode : dialogue ou pas, affiche, graphique, etc. ou non, à quel moment le dialogue, quel genre de questions poser, etc. ?

Les militants qui prennent la parole ne seront pas toujours les mêmes. Sauf de très rares cas, tout le monde est capable de parler devant des copains de travail. Plusieurs militants pourront se partager un sujet.

Il est important de mêler le visuel à la parole. Des graphiques, des schémas, des grandes revendications pourront être rapidement inscrites sur des feuilles de papier et apparaîtront au moment opportun.

Les militants se répartiront dans l'assistance afin de susciter des questions, écouter les réactions des participants et éventuellement favoriser un peu de discipline si le besoin s'en fait sentir.

Il est bon que quelques militants arrivent avant la réunion pour éviter des désagréments matériels.

La réunion doit être annoncée par tracts, affiches et les militants doivent être les meneurs au moment du rassemblement des travailleurs.

Vis à vis des autres centrales

- Il est nécessaire de répartir le temps et le tour de parole.
- Eviter la polémique : les travailleurs ne l'aiment pas, mais toujours expliquer nos positions même si elles sont divergentes par rapport aux autres. Ne pas avoir peur de nous démarquer.
- Si c'est possible, essayer de tirer les conclusions.

Après une réunion d'information

— Faire une analyse critique en section et en tirer des leçons pour la prochaine fois.

Responsable ensemble

DU BULLETIN « HA CUI TEX »
AUX MILITANTS

Ce bulletin qui veut avant tout être un OUTIL pour l'ACTION, la REFLEXION, l'INFORMATION et la FORMATION est rédigé en fonction des décisions du dernier congrès fédéral, du plan de travail, mais aussi de l'actualité.

▲ LES SECTIONS ONT LA PAROLE

L'ensemble de ces publications donnent-elles satisfaction aux militants ? Nous vous demandons de suggérer, de proposer, de dire ce que les copains pensent, souhaitent, attendent d'HA-CUI-TEX aux militants ?

Que pensez-vous du contenu ?
du volume ?
de la périodicité ?

Le bulletin est-il utilisé pour l'action ?

Il faut que remontent à la fédération toutes les réactions pour que l'on puisse en tenir compte.

Mais vous devez savoir aussi quelles sont les difficultés que nous rencontrons à la fédération pour la parution et la tenue du bulletin qui ont fait l'objet de décisions au dernier conseil fédéral d'octobre.

▲ PAS ASSEZ D'ABONNES

Si depuis 1968 jusqu'en 1969, il y a eu une augmentation importante du nombre d'abonnés, depuis cette date la progression est beaucoup plus lente.

Si l'on tient compte que les effectifs continuent d'augmenter et que tous les militants doivent être abonnés au bulletin, il y a quelque chose qui ne colle pas.

Le nombre d'abonnés au bulletin du militant est nettement insuffisant ; il ne progresse pas suffisamment, il devrait par rapport au chiffre actuel (3 300) doubler.

Tous les militants délégués, membres des conseils syndicaux, collecteurs, même au prix d'une participation financière, doivent être abonnés. C'est un outil indispensable pour l'action avec les travailleurs.

Ne capitalisons pas pour quelques-uns, cette possibilité que l'on a d'enrichir des militants, par l'information et la formation. Le bulletin est accessible par sa simplicité, il doit être diffusé largement.

▲ RETARD POUR LES ABONNEMENTS

Les responsables apportent beaucoup de retard dans les réabonnements. Cela entraîne un coût et un travail supplémentaire (relancer, refaire les plaques parce que l'on a trop attendu), qui pourraient être supprimés dans l'intérêt de tous. Cette négligence a coûté à la fédération pour un seul mois 500 F nouveaux.

A-t-on le droit de gaspiller ainsi les finances fédérales ?

Un effort et une discipline librement consentis sont indispensables pour une bonne organisation.

Pour les changements d'adresses, mêmes difficultés ; chaque mois, il revient à la fédération 30 à 50 numéros.

▲ COUT DE CHAQUE NUMERO

De plus, depuis plusieurs mois pour répondre aux besoins, il a fortement augmenté en nombre de pages, en volume. Il en résulte une augmentation du prix de revient.

L'entreprise qui imprime le bulletin vient de nous annoncer une augmentation résultant des augmentations de salaires des ouvriers (qui serait contre ...) et de l'augmentation du papier.

Le budget prévu pour toute l'année 1970 était absorbé fin septembre.

▲ DECISIONS DU CONSEIL FEDERAL D'OCTOBRE

L'ensemble de ces difficultés a amené les élus de la fédération à voter une augmentation de l'abonnement qui passe donc à 8,50 F pour l'année, à partir du 1^{er} janvier 1971.

Cette augmentation est le minimum que l'on puisse demander. Pour 10 numéros qui paraissent dans l'année, elle ne permet pas actuellement avec le prix de revient (certains nos reviennent à près de 1 F pièce) d'équilibrer le budget.

Il faut qu'en même temps un effort soit fait :

- pour l'augmentation des abonnés
- et pour limiter les retards pour les réabonnements.

▲ NOUVELLE FORMULE D'ABONNEMENT

Tenant compte de toutes ces difficultés, mais aussi d'expérience d'autres fédérations, le conseil fédéral s'est aussi prononcé pour une date fixe de réabonnement (pas encore arrêtée à ce jour).

Elle permettra une campagne au préalable qui sensibilisera l'ensemble des sections d'entreprises.

Pris par les problèmes nombreux et quotidiens, les militants oublient de se réabonner, oublient d'abonner les nouveaux. Ce sera donc le BUT de la campagne de mettre « le paquet » pour que toujours un plus grand nombre participe à part entière à la vie de l'organisation.

Des Hommes Libres et Responsables Par l'Information et la Formation

ALORS ATTENTION ! A partir du 1^{er} janvier 1971, le PRIX DE L'ABONNEMENT passe à 8,50 francs.

Il est indispensable que les ABONNEMENTS soient GROUPES et envoyés POUR L'ENSEMBLE DE LA SECTION SYNDICALE.

A TRAVERS L'ACTION →

Plusieurs accords de **MENSUALISATION** sont conclus (T.N. - T.A. - Chaussures) avec des clauses plus ou moins avantageuses, mais qui devront être améliorées dans les entreprises.

Ces résultats si insatisfaisants soient-ils, ont été obtenus par l'**ACTION**. Au cours de la **semaine du 19 au 24 octobre**, des actions se sont développées, l'1H a été dans de nombreuses entreprises imposée. Les revendications C.F.D.T. ont eu un impact important chez les travailleurs.

Des secteurs auront du mal à obtenir un minimum de mensualisation acceptable et notamment l'habillement, d'autant que cette industrie est le chef de file de tout un secteur qui s'y rattache : parapluie, bouton, etc.

Nous devons rester tous **concernés et unis** dans la **lutte**. Nous proclamons la **solidarité ouvrière**. C'est une bonne occasion de la vivre avec tous ceux qui n'ont pas encore aboutis. Il y a aussi ceux qui n'ont pas encore de convention collective nationale, comme les blanchisseries - teintureries et d'autres.

L'EMPLOI reste encore le point chaud et de nombreuses actions se sont développées un peu partout : dans les Vosges, le Nord, provoquées par les licenciements de chez BOUSSAC, de chez Bonbon à Epinal. A la M.T.C. à Tours où 80 licenciements étaient annoncés en même temps qu'une augmentation des cadences.

Il y a aussi la longue grève de T.S.R. à Munas, Grand Croix, Vals-les-Bains, celle de l'entreprise Camtex dans le Nord où 75 travailleuses ont fait grève parce qu'elles voulaient être respectées. Celle de polyfibres dans les Vosges, et celle du groupe Héritiers Georges PERRIN où 4 entreprises sont en grève illimitée depuis le 16 novembre.

Toutes ces actions ne sont pas veinées, tous les copains qui les ont vécues peuvent le dire, même s'ils ont repris le boulot **sans avoir tout obtenu** : « On a appris à se connaître et à ne plus tout accepter ».

LES REUNIONS PARITAIRES NATIONALES

◆ CHAUSSURES

Le 10 NOVEMBRE, l'accord **MENSUALISATION** est conclu. F.O. et C.F.T.C. l'ayant signé à l'issue de la réunion. Sur certains points, il est supérieur à l'accord textile naturel. L'accord s'applique au 1^{er} janvier 1971 et s'échelonne jusqu'en 1974. Des étapes sont prévues pour arriver au maintien du salaire réel en cas de maladie : 90 % du salaire réel pour le chômage maximum 320 heures. Indemnités de licenciement et indemnités de départ en retraite, comme pour les ETAM en 1973. Mais pas de véritables garanties sur les salaires réels pour les travailleurs au rendement.

D'après les résultats qui remontent des différentes sections, la C.F.D.T. suspend sa signature jusqu'à la session de branche où une décision sera prise. Pour les salaires, les patrons ont maintenu leurs positions, c'est-à-dire 10,20 % pour 1970 sur les salaires minima. les nouveaux barèmes sont applicables.

◆ GANTERIE

Un accord de salaire est intervenu portant le point 100 à 2,73 applicable au 1^{er} novembre.

◆ TANNERIE - MEGISSERIE

Salaires : Augmentation des minima à compter du 1^{er} novembre, portant le point 100 à 3,06, soit 10 % pour l'année.

Mensualisation : Des propositions intéressantes ont été faites échelonnant les avantages contenus dans l'annexe ETAM pour les étendre aux ouvriers. A terme en 1974, il faudra 1 an d'ancienneté pour bénéficier de l'ensemble des avantages.

Toutes ces propositions ont été faites à la commission paritaire du

27 novembre, une consultation est faite auprès de chaque S.S.E.

◆ HABILLEMENT :

— A la commission paritaire du 10 novembre, les discussions sur la **mensualisation** se sont poursuivies mais les patrons sont parmi les plus difficiles.

Pour le moment, ils refusent de mensualiser les salaires réels, ils s'en tiennent aux minima.

Ils proposent d'indemniser la maladie qu'après un arrêt de 7 jours de travail à chaque maladie et seulement pendant 33 jours après 3 ans.

La prochaine réunion a lieu le 1^{er} décembre.

— **Classifications cadres et agents de maîtrise** : Pour les cadres, l'accord semble se faire tout sera conclu à la prochaine réunion fixée le 11 décembre.

Pour les agents de maîtrise, c'est plus difficile. Jusqu'à la dernière réunion, toutes les organisations faisaient front ensemble. La C.G.C. capitule sur certains coefficients et accepte les propositions proposées par les patrons ayant eu satisfaction pour les cadres.

Seules, la C.F.D.T. et la C.G.T. font des contre-propositions pour la réunion du 11 décembre.

◆ CONFECTION ADMINISTRATIVE ET MILITAIRE :

De nouvelles propositions ont été faites le 19 novembre. Les patrons semblent vouloir en terminer le 10 décembre. Le salaire au rendement n'est garanti que par les minima, les indemnités maladie proposées le sont sur la base du salaire de catégorie... encore beaucoup à faire ! ...

◆ CHAPELLERIE
INDUSTRIELLE

Les patrons ont refusé les principales revendications, l'indemnisation du chômage partiel. Une réunion mensualisation aura lieu au cours du 1er semestre 1971 lorsque les discussions habilement seront terminées ou rompues.

◆ TEXTILES NATURELS

Extension au journal officiel :

— de la nouvelle annexe n° 2 concernant les travailleurs à domicile signée le 28-1-70

— des accords de salaires du 23-10-69 (ouvriers, ETAM et cadres).

DANS LES REGIONS

● RHONE-ALPES

Un protocole est signé chez TSR (Moulinage) MUNAS - GRAND CROIX - VALS LES BAINS, après 3 semaines de grève.

— garantie de dépassement pour les horaires de 6 % calculés sur le coefficient 135 + 2 centimes,

— chômage partiel récupéré payé en heures supplémentaires ainsi que pour la non récupération des jours fériés,

— travail du samedi entraînera une majoration de 25 % si l'horaire est réparti sur 6 jours, même s'il est inférieur à 40 h.

— indemnité de transport : 0,50 f par journée de travail pour une distance de 2,5 à 5 km et 1 f pour plus de 5 km.

L'1H d'information qui n'a pas été obtenue, reste la revendication des travailleurs malgré la reprise du travail.

— Après 3 jours de grève, un accord est intervenu aux ETS LIN-DER à VIOLAY (soierie) :

— prime de fin d'année de 300 F,

— salaire minimum 4,10 F au 1er novembre, 4,20 F au 1er décembre,

— application de l'augmentation nationale de décembre au 1er novembre,

— révision de certains salaires, — engagement d'un accord avant la fin de l'année pour l'1H d'information,

— condition de travail... la direction accepte d'en discuter...

— BLANCHISSERIE -

TEINTURERIE : le 29 octobre à LYON, dans le cadre de la convention inter-régionale, après 2 suspensions de séance, dernières propositions patronales :

— salaires :

barème : 2 % de ratrappage + 2 % au 1er janvier 1971, réels + 0,10 F

— Jours fériés :

1 jour de plus au 1er janvier 1971.

La CFDT et la CGT attendent les propositions par écrit.

FOURRURE (INSEE n° 50) : Un accord est intervenu pour toutes les entreprises de ST-ETIENNE et des environs. Aucune convention collective ne couvre la branche.

L'accord est le résultat d'actions et de pressions dans les ateliers de 5 ou de moins de 5 personnes.

Il détermine :

— les classifications professionnelles,

— les salaires minima du personnel salarié et les modalités de représentation du personnel (1 DS à partir de 5 salariés),

— le chômage partiel (min. ressources 35 H par semaine),

— les jours fériés : 6 plus le 1er mai,

— les congés supplémentaires pour évènements familiaux.

Il est à noter le résultat important pour le droit syndical dans les petites entreprises ainsi que le collectage pendant les heures de travail. Là où il y a combativité, les patrons lâchent même quand ils sont farouchement opposés.

— **Chez Valisère à TULLINS** : C'est l'emploi qui pousse les travailleurs à agir : « 48 H, 42 H, 32 H... on ferme ».

« Allez vous faire employer ailleurs ; nous, pauvres capitalistes... nous ne pouvons plus vous faire la charité de vos salaires de misère ».

C'est le début d'un tract qui engage la population à aider les travailleurs de l'entreprise à défendre leur droit au travail, leur dignité et leur liberté.

« Nous en avons assez d'être des objets sans valeur qu'on jette après usage », des « citrons » que l'on presse toujours mieux.

— **HABILLEMENT** : Une commission paritaire régionale qui s'est tenue le 20 novembre à LYON n'a pas apporté de résultat. Si ce n'est uniquement sur l'extension de la prime de transport à la LOIRE. Cet accord n'était en effet qu'applicable seulement à LYON et à sa proche banlieue.

● NORD, PAS-DE-CALAIS, PICARDIE :

— **SOPARLAINE** (ex-Leclerc Dupire - DMC) : Courant octobre une grève de la production (50 %) était organisée pendant 3 jours. Le 3 novembre, un débrayage avec 1H d'information a été déclenché suivi à 95 %. La combativité de l'ensemble des travailleurs monte pour défendre : pas de licenciement sans reclassement (1 atelier ferme) - augmentation des salaires - 1H d'information.

— **DEMESTERE à Wervicq toujours**

DMC : Le patron promet depuis plusieurs années une prime de fin d'année, la patience des travailleurs a des limites. Ensemble, ils ont décidé de déclencher une grève illimitée à partir du 1er décembre.

— **COULLIEZ et DELAHOUTRE** : Après plusieurs grèves sauvages dans les ateliers pour obtenir une augmentation de salaire, une grève a eu lieu les 9 et 10 novembre.

— **CAMTEX, entreprise d'habillement de 75 salariés à CAMBRAI**

BRAI : Suite à des brimades, des lettres de licenciements, des mauvaises conditions de travail et des bas salaires, 75 salariés ont arrêté le travail pendant 2 semaines 1/2.

Toutes ensemble, elles avaient décidé qu'être en grève, ce n'était pas de rester chez soi ; aussi, elles se retrouvaient chaque matin à l'UL pour faire des tracts, des banderoles qui reprenaient « NOUS VOULONS ETRE RESPECTEES - AUGMENTATION DE NOS SALAIRES - AMELIORATION de nos CONDITIONS DE TRAVAIL ». La population a été largement informée par tracts, manifestations.

Elles ont repris le travail sans augmentation de salaire, mais gonflées à bloc, très unies, avec les garanties de la direction qu'elles seraient mieux traitées.

Bravo à toutes... la section n'est organisée que depuis 3 mois.

— **Chez Vienne et Bonduel** : Les travailleurs du magasin de l'expédition et de l'échantillonage ont décidé de passer à l'action pour obtenir satisfaction. Ils demandaient 0,10 F de l'heure et la direction refusait.

Après discussions avec les délégués, ils décident de ne plus charger les camions après leurs horaires habituels. Après en avoir eu écho, la direction se ravise et

propose 0,05. Les travailleurs refusent et arrêtent le travail car un gros départ de pièces doit avoir lieu 3 jours plus tard.

La direction essaie le chantage mais ça ne marche pas. Moins d'1/4 d'heure après, les 0,10 F sont accordés...

— **A la Cotonnière de FIVES à la MADELEINE** : Suite à la conférence de presse trust BOUSSAC qui s'est tenue à Paris, au comité central du 20 novembre, des actions sont organisées pour s'opposer aux licenciements (vie fédérale de novembre).

Information aux travailleurs en durcissant les positions - Pétition dans les villes de la Madeleine et de Marcq-en-Barœuil organisée par un cartel de familiaux, sociaux et politiques.

Une pétition est en cours dans les usines sur trois thèmes :

- 1) Pas de licenciement sans reclassement et prolongement du préavis au 31 avril 1971 pour ceux qui n'ont pas été déclassés.
- 2) Indemnité de licenciement triplée pour que cadres, mensuels et ouvriers aient la même.
- 3) Garantie de logement pour les ouvriers logés par Boussac.

Un meeting doit avoir lieu le 4 décembre à la porte de l'usine avec la participation de Frédo KRUMNOW. Les pétitions seront présentées et portées à la mairie de la Madeleine en manifestant.

● PAYS DE LOIRE :

— **Entreprise SALMON à Ville-dieu la Blouère (habillement)** : Suite à une action, augmentation de 0,10 F (soit 0,40 F pour l'année) et paiement de tous les jours fériés.

— **A la SPIC (Chaussures) à ERNEE (Mayenne)** : Après plusieurs débrayages, le 1er novem-

bre, 25 centimes viennent de s'ajouter aux 25 centimes obtenus au 1er avril. Après cette augmentation le salaire minimum garanti est porté à 4,31 F.

— **Société Jules RICHARD (habillement) à CLISSON** : Malgré les essais d'intimidation (le directeur a menacé de fermer l'entreprise pendant 8 jours), un débrayage d'1/2 heure a eu lieu le 22 octobre pour la mensualisation.

● VOSGES

— **POLYFIBRES (TAS)** : Une grève de plusieurs jours a été suivie par les travailleurs.

— **Chez Bonbon à EPINAL** : Une grève a également eu lieu.

— **Action au niveau du groupe « HERITIERS Georges PERRIN »** : Depuis le 23 octobre qui a débuté par 1H d'information débrayage. Le 6 novembre, 24 H de grève et depuis le 16 novembre une grève illimitée est déclenchée.

Quatre usines sont concernées à Cornimont et Charmes dans les Vosges, à Valbach dans le Haut-Rhin et à Villersexel dans la Haute-Saône. Les objectifs avancés sont 1H d'information, 0,60 F d'augmentation des salaires - mensualisation, emploi. Jusqu'à ce jour 2 commissions de conciliation régionales ont été négatives, une autre sur le plan national doit avoir lieu.

4 délégués ont été cités en référé sans résultat et la lutte continue.

● CENTRE

— **A la MTC à TOURS**, la lutte aussi continue contre les licenciements qui ont eu lieu et l'augmentation des cadences.

Malgré le refus de l'inspection du travail, la direction a réussi à force de pression et de chantage inqualifiable à faire partir de « leur

bon vouloir» 60 filles sur les 80 prévues dans les licenciements annoncés. La préfecture et la main d'œuvre se sont déclarées « impuissantes » devant cette situation.

De plus, la direction a modifié les méthodes de travail et augmenté de façon considérable les cadences, ainsi il manque 4 à 5 H à chaque fille pour effectuer le rendement imposé chaque jour.

Après prise de parole, manifestation dans la rue, distribution de tracts, les travailleurs et la population sont largement associés à la bagarre pour l'emploi et à l'augmentation des cadences à la MTC.

Les jeunes agriculteurs du département pour marquer leur solidarité avec les travailleurs ont organisé devant l'entreprise une vente à prix coûtant de leur production.

La grève du rendement est organisée dans l'entreprise, le moral est bon mais il y a difficultés techniques pour contrôler. Aussi une autre forme d'action est prévue, celle-là plus collective. Par petits groupes accompagnées de tous les délégués, les travailleuses vont trouver le patron, pour demander la diminution des cadences et un salaire garanti.

Dans la combativité et la solidarité, l'action des travailleurs de la MTC continuera jusqu'à satisfaction.

● BOURGOGNE

— Chez ROC (chaussures) à AUTUN : Licenciement du délégué syndical CFDT. Après une action des travailleurs et intervention de l'inspection, il est réintégré. Depuis les travailleurs ont obtenu 1/2 heure d'information mensuelle payée... en quelque sorte des dommages et intérêts pour le syndicat.

● AQUITAINE

— BIARRITZ-SHOES (Chaussures) 700 salariés : A partir du 1er

janvier 71, un important accord de mensualisation garantissant le salaire réel sur 173 H 33 par mois plus les heures supplémentaires, a été signé.

— Il maintient le salaire réel en cas de maladie avec un délai de carence de 3 jours pour une durée de 30 jours, portée à 60 en 1974 et 90 après 5 ans d'ancienneté.

— Salaire réel également en cas de chômage partiel avec un plafond de 320 heures,

— et des avantages supérieurs à ce qui existe dans l'annexe ETAM chaussure.

C'est le meilleur accord de mensualisation signé dans la fédération. Il est à utiliser dans les prochaines négociations au plan national et dans les entreprises.

● ALSACE

La SNIP a accueilli du 19 au 23 octobre une délégation de camarades yougoslaves de l'usine Kranj (Slovénie) de 2200 personnes (filature, tissage et impression sur tissus).

C'est suite au voyage d'études par la fédération en juin 1970 que ces contacts ont pu être pris.

Notre désir de multiplier les contacts internationaux au niveau des travailleurs vient donc de trouver une application concrète.

● MIDI-PYRENEES

— Mégisserie à Graulhet : 20 centimes d'augmentation ont été obtenus à la suite de la réunion paritaire locale.

— Mazamet : Suite à la réunion paritaire du 22 octobre, une augmentation a été obtenue relevant les salaires de 19 centimes pour la mégisserie.

● REGION PARISIENNE

— **Tailleurs** : Après plusieurs réunions, un accord de salaires, applicable le 1er novembre, a été signé. Il majore les salaires de base de 3,40 % et s'ajoute aux 5 % applicables au 1er juin dernier.

Ces accords s'appliquent aux travailleurs à domicile ainsi que les frais professionnels de 15 % qui s'ajoutent aux barèmes.

— **Fourrure** : Aucun accord de salaire n'ayant pu être conclu, une recommandation patronale a été faite pour les salaires :

— 9 % pour les salaires de 5 à 7 F.

— 6 % pour les salaires de 7 à 8 F.

— 5 % pour les salaires de plus de 8 F.

A TRAVERS L'ORGANISATION

■ CONSEIL DE BRANCHE TEXTILES NATURELS

Il s'est tenu le 26 octobre et 12 militants y participaient. Après avoir fait le point de la situation, des décisions ont été prises pour la suite à donner à l'action.

Il a été décidé que la CFDT signerait l'accord mensualisation mais après avoir écrit à l'Union textile pour signaler les réserves qu'elle faisait (non garantie pour le rendement, durée du préavis et maladie) et demander de nouvelles négociations sur ces problèmes.

■ REUNION DU GROUPE MENSUELS FEDERAL

Réuni le 17 octobre, il a examiné les principaux problèmes qui se posent. Un certain nombre de décisions pratiques ont été prises.

Le week-end « mensuels » a été fixé les 5, 6 et 7 février à Bierville.

■ FORMATION

Sessions :

— Du 2 au 7 novembre s'est tenue la session rendement - 2ème degré avec 12 participants. Elle s'était fixée comme objectif un

dossier qui aiderait les responsables à sensibiliser les militants et les travailleurs sur les conséquences du travail au rendement.

— Session Rhône-Poulenc (TN et TA) : à Sévrier du 26 au 30 octobre avec 22 participants. Il y a été vu les problèmes de l'emploi et la politique du trust.

— La session blanchisserie a dû être annulée, vu le nombre de participants inscrits (3). Une rencontre nationale d'une journée est prévue le 30 novembre.

Journées d'études :

— Le 23 octobre à Lyon, journée d'études habilement Rhône-Alpes.

— A Lille, le 27 octobre, avec 1 douzaine de participants de l'habillement, sur le rendement.

— Le 23 novembre à Lyon sur l'1H d'information.

— Journée d'étude, commission économique et bureau fédéral le 12 novembre avec le professeur De BANDT. Elle a été l'occasion d'actualiser les aspects économiques européens et mondiaux. Il a aussi été réfléchi aux conséquences de cette politique pour les travailleurs.

A TRAVERS L'ACTION →

POUR la MENSUALISATION

1970 restera l'année de la mensualisation.

1971 sera celle du début de son application.

Il y a ainsi de grandes ETAPES dans les conquêtes syndicales et nous devons le faire comprendre aux travailleurs. Elles sont toujours précédées de grandes luttes et 1968 n'est pas étranger à ce début de réalisation pour la mensualisation.

■ D'ABORD L'APPLICATION...

...et ce ne sera pas la moindre, car dans les différentes branches (T.N., chaussures, tanneries - mégisseries), les interprétations patronales sont abusives et loin de correspondre à l'esprit des discussions qui ont abouti à un accord.

Ces difficultés doivent nous rappeler que si les patrons donnent quelques chose, c'est parce qu'ils y sont contraints et qu'ensuite ils essaieront de les récupérer. Aussi soyons VIGILANTS pour l'application, le rapport de force est important, informons continuellement les travailleurs sur ces difficultés.

■ ENSUITE L'AMELIORATION DES ACCORDS...

... loin de nous satisfaire, ils doivent être une base dans chaque entreprise pour être améliorés. Les étapes d'application doivent être avancées et nous devons obtenir dès maintenant les mêmes avantages que les mensuels (13^e mois, etc.) dans l'entreprise.

Il est utile de préciser qu'il y a 25 ans, il existait une grande différence entre les statuts d'ouvriers et de mensuels. C'est progressivement par l'ACTION SYNDICALE que cette différence s'est atténuée.

Dans les branches où aucun accord n'a été conclu, nous devons obtenir dans l'entreprise des garanties qui doivent faire le contenu d'une véritable mensualisation. Par de tels résultats, nous obtiendrons plus facilement un accord sur le plan national.

Mais PARTOUT et CONTINUELLEMENT, associons les travailleurs en les INFORMANT pour qu'ensuite conscients, ils MENENT LA LUTTE ET ADHERENT à la C.F.D.T.

Des moyens sont mis à notre disposition pour INFORMER ET DEVELOPPER notre organisation à partir de la mensualisation.

— OPERATION | INFORMATION
| ADHESION avec les tracts que vous
pouvez commander à la fédération au prix de 3,50 F les 100.

SUR LE PLAN NATIONAL

■ PAIEMENT CONGE - MATERNITE

Il est devenu officiel à compter du 1^{er} janvier par le décret du 23-12-70, J.O. du 1-1-71, 90 % du salaire brut pendant 14 semaines conformément à l'accord signé en juillet. Le versement est effectué directement par la Sécurité Sociale, il s'applique à toutes les travailleuses, à domicile incluses, y compris pour les congés en cours, à partir du 1^{er} janvier 1971.

Il y a donc lieu de populariser ce point de la mensualisation, en se servant de l'article paru dans HA-CUI-TEX de décembre.

■ HABILLEMENT

Le 15 janvier à Paris, la mensualisation a fait quelques pas. En début de séance, les patrons ont remis un texte dans lequel ils avaient tenu compte de certaines contre-propositions envoyées par la C.F.D.T., C.G.T. et la C.F.T.C. En cours de séance, le texte a été amélioré. Il en ressort :

— Salaires : La mensualisation n'interviendra que le 1^{er} juillet 73. Cette demande avait été faite par les organisations, les patrons refusant de garantir les salaires au rendement. Ce laps de temps devra permettre d'imposer des garanties dans les entreprises et ensuite sur le plan national.

Les salaires au temps seront mensualisés sur les salaires réels. Le salaire minimum professionnel mensuel sera calculé sur 174 h.

— Application de l'accord : 3 mois après la signature, sauf pour la maladie (6 mois).

— Maladie : Les jours de travail de déduction (5, 4, 3 jours suivant l'ancienneté) sont trans-

formés en gains journaliers servant de base pour la S.S. (1/30^e de mois).

— Prime d'ancienneté :

- 5 % sur l'indemnité de congés payés après 3 ans.
- 10 % sur l'indemnité de congés payés après 5 ans.
- 15 % sur l'indemnité de congés payés après 10 ans.
- 20 % sur l'indemnité de congés payés après 15 ans.

Le salarié licencié, sauf faute grave, bénéficie de cette prime.

— De nouvelles contre-propositions sont envoyées par l'ensemble des organisations, la prochaine commission paritaire se tiendra le 29 janvier à Paris.

■ CONFECTION MILITAIRE

Suite à la commission paritaire mensualisation du 10 décembre, 2 lettres de la chambre patronale nous ont été envoyées (l'une du 15 décembre, l'autre du 21 janvier 1971), pour nous prévenir qu'ils se tenaient à notre disposition pour conclure l'accord et le signer.

Aucun accord n'était intervenu au cours de la réunion du 10 décembre, aussi les patrons ont un fameux culot de procéder de la sorte.

A ce jour, à notre connaissance, aucune organisation n'a donné suite aux lettres de la chambre patronale. Pour notre part, nous attendons la conclusion de l'accord habilement pour ne rien accepter en-dessous.

■ TEXTILES NATURELS

La commission de l'emploi s'est tenue le 21 décembre à l'I.U.I.T. La branche avait décidé de suspendre

notre participation, aussi la C.F.D.T. n'était pas présente. Cette décision est surtout motivée par le fait qu'aucune solution n'est apportée aux problèmes concrets des travailleurs, que l'on ne fournit aucune perspective précise des évolutions de l'emploi et licenciements et que ces commissions s'inscrivent dans une politique de concertation avec les patrons.

Interprétation mensualisation

Une lettre a été adressée à la chambre patronale par la fédération, en réponse aux commentaires de l'Union textile. Les points cités sont essentiellement :

1°) Visites médicales pour maladies professionnelles et accidents de travail.

2°) Décompte des heures supplémentaires lorsque le salarié tombe malade ou reprend le travail en cours de semaine.

3°) Situation de l'indemnité maladie au regard de la S.S.

4°) Travaux de remplacement.

CUIRS ET PEAUX

Une rencontre a eu lieu le 6 janvier avec la C.G.T., pour s'expliquer notamment sur nos positions divergentes concernant l'accord de mensualisation chaussure. Comme convenu à la session de branche cuirs, nous avons proposé de poursuivre l'action pour améliorer contenu et étapes de la mensualisation, en ajoutant l'augmentation des salaires et le droit syndical.

Une période a été choisie (15 au 20 février) pour intensifier l'action plus particulièrement sur ces 3 points.

Les organisations se sont rencontrées à nouveau pour préparer cette période axée sur la prise de l'1H d'information pour décider avec les travailleurs de l'action à mener.

TANNERIES - MEGISSERIES

Le 8 janvier, signature de l'accord mensualisation ainsi que la

nouvelle annexe cadre. La 1^{re} étape d'application concernant l'indemnisation maladie interviendra au 1^{er} juin 1971, l'application complète de la mensualisation est prévue pour le 1^{er} janvier 1974, sans tenir compte bien entendu de l'action des travailleurs pour en hâter l'achèvement et en améliorer le contenu.

Classifications « ouvriers » : la réunion du 18 janvier a permis une légère avancée vers la conclusion d'un accord qui pourrait intervenir avant la fin du 1^{er} trimestre 71.

CHAUSSURES

Reunion paritaire chaussures sur les problèmes d'application de la mensualisation, F.O. et C.G.T. y participaient.

Plusieurs points ont été abordés, le plus important était le paiement en cas de maladie, dans le cadre de l'accord. Les positions sont restées très tranchées, d'un côté les 3 organisations syndicales défendant le paiement unique par l'entreprise avec les retenues légales, de l'autre la position patronale voulant faire payer la part d'indemnisation patronale par des caisses de prévoyance ou assurance privées.

Il faudra donc se battre dans les entreprises pour modifier les intentions patronales.

Pour le paiement des jours fériés tombant pendant la période d'indemnisation maladie, nous avons eu pratiquement satisfaction.

GANTERIE

Le 22 janvier, une réunion paritaire s'est réunie pour la fixation des salaires minima d'avril 71. A l'issue de la réunion, les propositions patronales étaient les suivantes : 4,40 % d'augmentation se traduisant par le relèvement du point 100 à 2,83 au 1^{er} avril et 2,85 en juillet.

Les syndicats ont décidé de consulter les centres. Une commission restreinte se réunira le 16 février pour parler de mensualisation.

DANS LES REGIONS

L'EMPLOI

Fermetures, licenciements, chômage, mutations, toujours à la une dans nos professions.

Fermerture de l'usine « LEJEU-NE » à Lille - Habillement : 30 personnes licenciées + 1 D.S. C.F.D.T., les autres sont reclassées à Hénin-Liétard.

A Bohain, près de St-Quentin dans l'Aisne, 100 licenciements aux bas « le Bourget ».

Cornuel à Troyes : 280 salariés, liquidation totale de l'usine pour fin mai.

Aux Tanneries du Puy : La direction vient de décider la mise en **chômage complet** pour une durée indéterminée d'une **centaine de travailleurs**.

Rhodiacéta : Lors du dernier C.C.E., la direction générale a annoncé entre autre la **diminution du personnel** de certaines usines dans le but d'avoir des entreprises de 2 000 à 2 500 salariés. D'après elle, aucun licenciement n'aura lieu...».

En fait, il sera proposé aux travailleurs des **mutations sans tenir compte du lieu géographique**. Si les intéressés refusent, il y aura rupture du contrat de travail. En quelque sorte, ce sera des licenciements collectifs déguisés en licenciements individuels...

Pour le moment Vaise et Besançon seront les plus touchés par cette décision.

A HALLUIN, dans le Nord, manifestation pour l'emploi : Plusieurs centaines de travailleurs ont manifesté à Halluin le 16 janvier 71 à l'appel de la C.G.T., C.F.D.T., des organisations familiales et de

jeunes.

Après avoir manifesté en ville, un meeting a rassemblé 500 personnes. Les orateurs dénoncèrent la carence des pouvoirs publics et la politique du pouvoir et du patronat textile.

La vallée de la Lys, secteur essentiellement textile, a vu la fermeture de trois usines en 1970 :

- D.M.R. à Comines, 220 travailleurs en mars 70.
- STOCK à Halluin, 60 travailleurs en avril 70.
- SION à Halluin, 335 travailleurs en décembre 70.

Tandis que 350 travailleurs de chez Masurel à Linselles sont dans l'incertitude la plus complète pour le très court terme et que les travailleurs de l'usine Glorieux

à Halluin 32 heures.

Des solutions furent préconisées :

- Implantation d'industries nouvelles
- Une politique de formation professionnelle facilitant la reconversion
- Une augmentation du pouvoir d'achat qui permettrait une relance de l'économie
- Une réduction du temps de travail et un abaissement de l'âge de la retraite.

◆ RHONE - ALPES AUVERGNE

Chaussures - ROMANS : Dernières propositions patronales : à partir du 1-1-71, salaire minimum à 4 F - proposition d'augmentation pour l'année avec les échéances suivantes : février 2 %, mai 2 %, juin 1 %, septembre 2 %, octobre 1 %, soit 8 % sur l'année, avec

1 % de plus pour les ETAM dès le 1^{er} janvier... comme compensation pour les avantages accordés pour les avantages accordés aux ouvriers dans le cadre de la « mensualisation ». Seule, la C.G.C. a signé l'accord à ce jour.

Thizy : A la manufacture de couvertures, les travailleurs se battent toujours pied à pied contre le système Bedeau. Les cadres s'en arrachent les cheveux...

Blanchisserie : Commission paritaire inter-régionale à Lyon pour les classifications gérantes. Aucun résultat positif.

◆ NORD - PAS-DE-CALAIS PICARDIE

Textile, Roubaix - Tourcoing - Vallée de la Lys : Les patrons ont refusé en commission paritaire d'aller au delà des 10 centimes au plan régional. Le minimum qui était de 3,96 F à Roubaix - Tourcoing et 4 F à Halluin passe à 4,12 F pour l'ensemble au 1^{er} janvier. La C.F.D.T. a quitté la séance.

Chez Wallaert et Freimaux, à Haubourdin, près de Lille (textile), 60 personnes de l'atelier confection sont en grève de production depuis le 21 janvier. Les raisons de cette grève : la dernière augmentation textile s'est concrétisée par une augmentation de la production. La production a donc été limitée à 40, 50 % et les travailleurs sont payés au minimum textile. - La section est organisée depuis novembre 70.

Filature St-Liévin (Roubaix) - De nombreuses actions depuis octobre et une grève de 24 H. ont permis d'obtenir le salaire minimum d'entreprise à 4,41 F au 1^{er} février et 4,62 F au 1^{er} juillet 1971. De ce fait, de nombreuses autres augmentations ont eu lieu.

◆ AQUITAINE

Un accord intéressant pour les ETAM et cadres chez Hirigoyen, chaussures à Tyrosse : 12 % d'augmentation à compter du 1^{er} janvier et retour de l'évolution des

salaires aux mêmes dates que les ouvriers, c'est-à-dire mai et novembre.

Prime d'ancienneté égale pour tous et indexée au niveau du coefficient 185, ce qui donne 3 % du salaire minima au coefficient 185 après 3 ans, 6 % après 6 ans, 9 % après 9, 12, après 12 ans, 15 après 15 ans.

Les discussions pour la mensualisation du personnel ouvrier à partir de l'accord national s'engagent dans de bonnes conditions.

◆ REGION PARISIENNE

Grève illimitée chez HERMES à Paris (maroquinerie et Haute couture de luxe, 150 salariés)

La grève a démarré le mercredi 20, sur le problème de l'augmentation des salaires. Le cahier de revendication déposé à la direction demande :

- 0,50 F de l'heure pour tous au 1^{er} janvier
- la réduction de la durée du travail sans perte de salaire
- garantie du salaire mensuel sur la base de 45 H
- prime d'ancienneté comme les ETAM
- H d'information payée par mois
- Règlement du contentieux.

Les premiers contacts avec la direction n'ont pas donné de résultat, les discussions doivent reprendre lundi 25 janvier.

La C.G.T. est fortement implantée et largement majoritaire, mais le mouvement se poursuit dans l'unité.

Commission paritaire couture région parisienne : Pour les salaires et la mensualisation, le 19 janvier. Une prochaine rencontre aura lieu le 2 février.

Commission paritaire tailleurs région parisienne : Le 21 janvier pour prise en charge maladie. Il est à noter que cet accord s'appliquera à l'ensemble des travailleurs de cette branche, ouvriers et mensuels, car rien n'existe dans la C.C. L'accord n'a pas été conclu.

A TRAVERS L'ORGANISATION

● BUREAU FEDERAL

Il s'est réuni le 8 janvier et a réfléchi sur la réalisation matérielle des rapports du congrès. Un comité financier est convoqué le 27 janvier pour rédiger le rapport financier.

Il a été précisé l'action revendicative pour les différentes branches. Une protestation a été expédiée à l'Ambassade du Cameroun demandant la non-exécution des 6 condamnés.

● COMMISSION FORMATION ET METHODES D'ACTION

Elle s'est réunie le 9 janvier. Elle a contrôlé le plan de travail et préparé les prochaines élections.

● RENCONTRE FRANCO-ITALIENNE

à CROLLS près de GRENOBLE

Cette réunion de militants regroupaient 15 C.F.D.T., 13 C.G.T., 63 de la C.G.I.L. et C.I.S.L.

Après la situation d'ensemble présentée par 1 représentant pour les organisations italiennes et 1 C.F.D.T. et 1 C.G.T. pour la France, la réunion s'est surtout déroulée sur un échange d'expériences à partir des entreprises, des objectifs et des actions.

Un article de presse a été fait relatant les débats, ainsi qu'une déclaration des 4 centrales précisant leur volonté d'étendre les contacts syndicaux aux organisa-

tions des autres pays du marché commun.

● RENCONTRE AVEC C.G.T.

textile - habillement - cuirs

Elle avait pour but de faire le point après la campagne sur la PARITE et une année d'action. La rencontre s'est déroulée suivant les positions du dernier conseil fédéral de décembre.

Après une discussion sur le jugement de l'action passée et des difficultés rencontrées dans certaines entreprises, aucune difficulté pour fixer les objectifs inter-fédéraux qui reprennent les nôtres en s'inscrivant dans les confédéraux.

Nous avons décidé de les préciser par branche, d'impulser des actions dans les entreprises à partir des problèmes concrets et qu'ensuite une nouvelle rencontre aurait lieu pour fixer l'action HACUI-TEX inter-fédérale.

● DU NOUVEAU... AU SECRETARIAT

Suite aux décisions du conseil fédéral de juin 70, qui avait prévu le « renforcement » de l'équipe du secrétariat fédéral, Andrée ABRIAL est arrivée à Paris début janvier.

Auparavant Andrée qui vient du textile (chez Jurine à St-Etienne) était permanente sur la région Rhône-Alpes. Elle est remplacée par Henri D'OLIVEIRA qui vient des T.A. et travaillait à la Rhodia à Lyon. Nous leur souhaitons à tous les deux une rapide adaptation.

DERNIERE MINUTE

Dans l'Habillement, les discussions sur la mensualisation sont terminées. La délégation patronale n'a pas repris toutes les contre-propositions des organisations syndicales, à la réunion du 29 janvier.

La fédération C.F.D.T. n'a pas donné son accord, elle consulte les sections.