

C. F. T. C.

FEDERATION FRANCAISE des SYNDICATS CHRETIENS de l'INDUSTRIE TEXTILE
Secrétariat: 11 bis, rue Roqueline - PARIS (VIII^e).

Trésorerie : C.C.F. LILLE 353-91 - Union des Syndicats libres
de Roubaix-Tourcoing: 39, rue Henri-Carré, ROUBAIX (Nord)

Circulaire n° 1/47

PARIS, le 27 Janvier 1947

Chers Camarades,

Au début de cette année nouvelle, nous adressons à tous nos militants textiles qui se trouvent dans les syndicats de base nos vœux les plus ardents pour eux et leur famille ainsi que la réalisation de leurs objectifs syndicaux.

Car n'est-il pas vrai que tous, nous avons des objectifs à atteindre. Tel militant qui se trouve bien seul parfois à œuvrer pour ses camarades de travail désire ardemment trouver le camarade qui l'aidera dans sa tâche. D'autres souhaitent trouver les éléments suffisants pour lancer le syndicat. D'autres encore, aux prises avec des difficultés financières voudraient les résoudre, soit par une augmentation sensible des effectifs syndicaux, soit par un aménagement nouveau des cotisations.

Il est aussi des militants qui attendent de la Fédération un concours et une aide plus grande. Les syndicats demandent la visite d'un délégué fédéral.

Jusqu'à maintenant, nos militants ont fait leur, le problème qui dit "Aide-toi et le Ciel t'aidera", sauf en ce qui concerne la documentation, la Fédération a dû mesurer très parcimonieusement l'organisation de tournées.

Au début de cette année, nous entrevoyons pourtant le moment où la Fédération mieux équipée mieux organisée pourra donner satisfaction à vos demandes.

Cependant, un objectif reste à atteindre: augmenter les effectifs. Avec 10.000 nouveaux syndiqués, le plan de la Fédération car nous avons un plan, pourra entrer pleinement en action.

En avant, Camarades, pour le succès final.

..... Albert MYNGERS

... TRAVERS L. LEGISLATION ...

COMITES D'ENTREPRISE.-

Dès arrêtés parus aux J.O. des 12 et 14 Décembre constituent les listes d'experts-comptables prévues par l'art.3 de l'ordonnance

du 22 Février 1945. (Cours d'appel d'Agde, Aix, Amiens, Angers, Bastia, Béziers, Bordeaux, Bourges, Caen, Chambéry, Dijon, Douai, Grenoble, Limoges, Lyon, Montpellier, Nancy).

Un arrêté du 26-10 (J.O. du 16-12) fixe la rémunération des médecins chargés d'assurer le fonctionnement des services médicaux du travail.

SECURITE SOCIALE.-

Un arrêté du 28-11 (J.O. du 14-12) fixe les conditions dans lesquelles les caisses primaires procéderont à l'immatriculation des salariés.

Un arrêté du 6-12 (J.O. du 19-12) fixe les conditions d'attribution des prestations pour les travailleurs à domicile et le mode de calcul des indemnités journalières dues à ces catégories d'assurés.

Une circulaire 277-S (J.O. du 27-12) fixe les règles d'intégration des accidents du travail dans la Sécurité Sociale qu'un décret du 31/12 (J.O. du 1er Janvier) complète.

Un arrêté du 21-12 (J.O. du 28-12) modifie l'article 1 de l'arrêté du 12 Juin 1946 relatif aux Comités techniques prévus à l'article 11 de l'ordonnance du 4 Octobre 1945 sur la Sécurité Sociale.

"Des Comités techniques sont chargés d'assister le Conseil d'administration de la Caisse Régionale de Sécurité Sociale dans la gestion des risques accidents du travail et maladies professionnelles".

Un Comité textile est prévu pour chacune des régions de Paris, Lille, Lyon, Marseille et Toulouse.

Un Comité commun Industries textiles et chimiques est prévu pour chacune des régions de Reims, Nancy, Strasbourg, Dijon, Montpellier, Bordeaux, Limoges, Nantes, Orléans et Clermont-Ferrand".

Un décret du 28-12 (J.O. du 29) fixe les modalités relatives à l'élection des Conseils d'administration des Caisses de Sécurité Sociale et un décret du 29-12 (J.O. du 30) fixe au 24 Avril la date des élections.

Au J.O. du 1er Janvier, MYNGERS comme titulaire et MAYOUD comme suppléant sont désignés comme membres du Comité technique provisoire du textile (accidents du travail).

Forêt et culture des établissements. - Décidée par arrêté du 21-12 (J.O. du 22) du 25 Décembre au 6 Janvier, l'indemnisation des heures perdues est fixée par une loi du 22-12 (J.O. du 23) Référence à la loi de l'an dernier.

Classification: J.O. du 1-1- Agents de laitrise et techniciens des laines et pansements, dentelles mécaniques du Puy, dessinateurs et broderies mécaniques (Schiffly), tressés et lacets- Ingénieurs et cadres des textiles naturels et artificiels.

Zones. - Une décision du 28-12 (J.O. du 3-1) prévoit jusqu'au 31 Mars la réduction d'abattement de 5% accordée à certaines communes sinistrées.

LA CONVENTION COLLECTIVE VI. SE DISCUTER

Samedi 18 Janvier, à la réunion de la Commission Supérieure des Conventions Collectives, le Ministre du travail a fait connaître qu'il réunirait avant la fin du mois les Commissions Mixtes de la Métallurgie,

.....

du Bâtiment et du Textile. Nous vous tiendrons au courant des discussions. Ci-joint la suite des classifications. Adressez-nous d'urgence vos observations.

Litiges et Accords.

Un arbitrage du Ministère du Travail fixe à 15 %, au lieu de 11 %, l'écart entre les salaires aux pièces et les salaires au temps pour la région de Cholet. Il détermine également la base des calculs pour l'établissement des tarifs.

2 litiges pour le rappel des salaires aux pièces (suite aux arrêtés de Juillet). Un accord a solutionné celui de VIENNE (Isère). Pour les tissages de soierie, l'accord n'a pu se faire le 21 Janvier à l'Inspection du Travail de Lyon et le litige est soumis au Ministre. Certains employeurs, au lieu d'appliquer 50 % de majoration sur les tarifs des postes féminins en vigueur en mai ont profité de l'occasion pour reviser les tarifs sous prétexte qu'ils dépassaient par trop les 15 % de moyenne.

Une réunion paritaire pour une classification nouvelle de l'ensemble de l'effilochage aura lieu le 27 Janvier au Ministère du Travail.

Une autre le 3 Février, fixera les classifications pour le travail à la main dans les tresses.

Attribution de tissus au personnel textile

Une note du Directeur des Textiles indique sa décision de reconduire, pour 1947, celle prise l'an dernier d'accorder une prime en nature au personnel des entreprises textiles.

Au lieu d'être fixée à l'équivalence de 1 kg 800, l'attribution à chaque bénéficiaire sera de 100 points ou leur équivalence, les bleus de travail étant exclus de cette prime.

Il convient donc d'envisager, pour chaque entreprise, de quelle façon le personnel pourra bénéficier de cette attribution.

Page Textile de "SYNDICALISME".

Par suite de l'arrêt momentané des journaux parisiens, la page textile sera dans "SYNDICALISME" du 30 Janvier au 5 Février.

Maison des Travailleurs Chrétiens

Nous vous invitons à faire toute la propagande nécessaire auprès de vos adhérents afin de répondre nombreux et rapidement à la souscription d'obligations lancée pour l'immeuble confédéral. La C.F.T.C. et la Fédération pourront bénéficier, grâce à cet immeuble qui sera ainsi le nôtre, de possibilités pratiques meilleures dans l'intérêt de tous.

Souscrivez !

C . F . T . C .

FEDERATION DES
INGENIEURS & CADRES

FEDERATION FRANCAISE DES
SYNDICATS CHRETIENS DU TEXTILE

FEDERATION FRANCAISE DES
SYNDICATS CHRETIENS D'EMPLOYES, TECHNICIENS ET
AGENTS DE MAITRISE

11bis, Rue Roqueline - PARIS 8^e -

PARIS, le 30 Janvier 1947

CIRCULAIRE : TEXTILE N° 9 T.A.
N° 15 T.N.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TEXTILES TUTILES :

La C.G.T. tente, de nous éliminer de la discussion de la Convention Collective Nationale.

Jeudi 30 Janvier, à 9h,30 au Ministère du Travail, place Fontenoy, avait lieu sous la présidence de Mr PITON, Inspecteur du Travail, la 1^{re} réunion de la Commission mixte nationale, prévue à la Section II de la Loi du 23.12.1946, relative aux Conventions Collectives, en ce qui concerne les Textiles Naturels et Artificiels.

Nos organisations, régulièrement convoquées, étaient représentées par MOUGRS, MAYOUD (Ouvriers) DUBAR (Employés) BAPARME (Cadres). Les délégués de la Fédération C.G.T. complétaient la délégation ouvrière et les employeurs étaient représentés par l'Union Textile.

Dès le début, AUBERT, au nom de la délégation C.G.T., demande que le projet soumis par lui fin Décembre, soit seul pris comme base de discussion, arguant de la qualité d'organisation la plus représentative, à l'exclusion de la C.F.T.C.

MAYOUD, répond, au nom de la délégation C.F.T.C. déclarant que nos Fédérations ont déposé au début de Décembre, des projets de Conventions Collectives Nationales au Ministère du Travail et à l'Union Textile, en qualité d'organisation représentative. Nous sommes régulièrement convoqués par le Ministère, nous entendons participer à la discussion qui intéresse tous les salariés du Textile.

La discussion se prolonge entre AUBERT d'une part, MAYOUD et BAPARME qui précisent le caractère représentatif de la C.F.T.C., dans tous les cas, et sa valeur représentative, notamment pour les Cadres et Employés. Il souligne que la C.G.T. prend seule la responsabilité d'un retard apporté à la discussion.

Mr PITON propose de soumettre le litige au Ministère du Travail et d'engager la discussion entre tous les délégués présents, en attendant la décision du Ministre, la délégation C.F.T.C. accepte.

AUBERT au nom de la délégation C.G.T. refuse cette proposition, et maintient le principe d'une discussion entre l'Union Textile et la C.G.T., acceptant seulement que la présence de la C.F.T.C. à titre auditif.

Sur une question d'AUBERT, Mr ROMAIN pour l'Union Textile déclare que les employeurs n'ont pas à prendre part à la matière.

La délégation C.F.T.C. refuse la proposition AUBERT; la séance est levée à 11 heures. La C.G.T. porte donc seule la responsabilité du retard apporté à la discussion.

-:-:-:-:-

33

PROCES VERBAL DE L' REUNION DE LA COMMISSION
EXECUTIVE DU 27 FEVRIER 1947

La séance est ouverte à 9 h 45 sous la présidence de BAPAUME.

Etaient présents : ALIDIERES, BAPAUME, BULGAR, BOULADOUX, FORRAY, FOULOT, GRINIER, LEONARD, LEVARD, PAILLIEUX, RICINE, TESSIER J., TESSIER G., Melle TRIBOLATI, VANDENBUSSCHE, VINSIELEGHE M.

Excusés : Melle COSSET, GIRARD, MAZEROLLE, Melle RIVOIRE.

Situation générale

Après adoption du procès-verbal de la précédente réunion, la Commission entend un exposé de BOULADOUX sur les travaux de la Commission mixte des salaires.

Cette Commission qui vient de poursuivre ses travaux pendant plusieurs jours était composée de 3 sous-commissaires dans lesquelles siégeait un représentant de la C.F.T.C.

BOULADOUX donne sur ce point quelques renseignements en soulignant, en particulier, que la Commission mixte des salaires n'a pas examiné le problème des salaires, mais plutôt celui du salaire minimum. BOULADOUX indique que le projet de budget-type établi par la C.F.T.C. a servi de base aux travaux de cette commission qui, finalement, est arrivée au chiffre de 7800 frs comme salaire minimum.

BOULADOUX en terminant rappelle la position de la C.F.T.C. qui demande une indemnité de vie chère pour les catégories de salariés placées au-dessous du salaire minimum.

Plus, poursuivant son exposé, BOULADOUX mentionne l'entrevue que la délégation de la C.F.T.C. a eue avec M. RAMDIER, qui lui a fait part de la position gouvernementale fixant à 7000 frs le salaire minimum pour une durée de travail de 48 heures, l'étude de l'augmentation des allocations familiales étant en cours.

BOULADOUX fait remarquer la distinction qu'il faut admettre entre le salaire minimum fixé par le Gouvernement et le salaire vital tel que nous le comprenons.

VANDENBUSSCHE apporte quelques précisions en ce qui concerne les fonctionnaires pour lesquels la fixation de ce salaire minimum n'aura aucune répercussion dans l'échelle des traitements.

En outre, VANDENBUSSCHE, au nom des Fonctionnaires, proteste vigoureusement contre les attaques dont ceux-ci sont l'objet à la Commission Exécutive.

.../

A la suite de l'échange de vues qui suit, la Commission Exécutive, tout en confirmant les revendications primitives de la C.F.T.C., prend note des décisions du Gouvernement, mais insiste tout particulièrement pour que l'indemnité versée aux salaires anormalement bas, soit remise sous forme d'indemnité de vie chère et soit versée par l'intermédiaire d'une caisse de compensation, la compensation jouant également pour les salariés ne faisant que 40 heures.

En outre, la Commission demande que le taux ^{de base} d'exonération de l'impôt de solidarité nationale soit porté à 7000 frs.

Enfin, après avoir étudié le problème du ravitaillement et les nombreuses difficultés qui subsistent dans ce domaine, la Commission Exécutive décide d'attirer l'attention du Président du Conseil sur la nécessité d'une politique énergique en matière de prix agricoles.

Conseil National Economique

BOUL'DOUX fait part des propositions réciproques de la C.F.T.C. et de la C.G.T. en ce qui concerne la répartition des représentants ouvriers au Conseil National Economique. Aucun accord ne semblant possible entre les deux organisations, il est vraisemblable que la question sera tranchée par arbitrage gouvernemental.

En tout état de cause, il est entendu que les Fédérations de la C.F.T.C. désigneront leurs représentants éventuels au Conseil National Economique, ces représentants devant être soumis à l'agrément de la Confédération.

Conventions collectives

BOUL'DOUX indique enfin l'état des pourparlers concernant le renouvellement des conventions collectives. Il souligne les difficultés rencontrées par la C.F.T.C. dans ce domaine. La Commission Exécutive, après avoir pris note de ces déclarations, demande que la détermination du caractère représentatif des organisations syndicales se fasse par voie de référendum.

En outre, Jacques TESSIER, BAUME, LEONARD et PAILLIEUX, accompagnés de BOUL'DOUX devront prendre contact avec les ministres sympathisants afin de leur exposer la position de la C.F.T.C. et de leur demander d'intervenir vigoureusement en faveur de la liberté syndicale.

La Commission décide enfin de surseoir jusqu'à nouvel ordre au projet d'affichage qui avait été primitivement prévu en ce qui concerne les conventions collectives.

Questions diverses

PAILLIEUX signale qu'il représentera la C.F.T.C. au Comité d'Enquête du C.N.R.

Puis, aucun sujet ne figurant plus à l'ordre du jour, la séance est levée à midi.

QUESTIONNAIRE d'EFFECTIONNIS

à retourner d'urgence à la Fédération des Syndicats Chrétiens du Textile
11bis rue Roquépine, 11bis
Paris 8ème

Titre exact du syndicat

Siège social

Effectif déclaré à la Mairie ou à la Préfecture :

au 1/1/46

au 1/1/47

Date :

Signature :

P.S. - Nous vous demandons de retourner d'urgence le questionnaire ci-dessus. Il ne regarde pas la trésorerie fédérale, mais les déclarations éventuelles d'effectionnés que nous aurions à fournir aux pouvoirs publics. Il importe donc que nos chiffres concordent avec les déclarations que vous avez pu faire aux pouvoirs publics locaux ou départementaux.

CFTC

Fédération Française
des Syndicats Chrétiens du
TEXTILE

Secrétariat : 11bis rue Roquépine - Paris (VIII^e)

Trésorerie : C.C.P. LILLE 353-91, au nom de l'Union des Syndicats libres
de Roubaix Tourcoing : 39 rue Henri Carrette - ROUBAIX (Nord)

CIRCULAIRE N° 2/47

Paris, le 17 Mars 1947.

/ La liberté syndicale en péril /

Une décision parue au J.O. du 15 Mars détermine les conditions que devront remplir les organisations syndicales pour être considérées comme représentatives, afin de participer aux discussions des Conventions Collectives Nationales.

Aux conditions d'ancienneté, de consistance, d'indépendance déjà concrétisées par d'autres textes et qui avaient consacré la représentativité des organisations syndicales chrétiennes, vient s'ajouter la notion de pourcentage d'effectifs syndiqués : 10 % de l'ensemble et 25 % d'une catégorie ou de la catégorie intéressée. En cas de contestation, un contrôle des effectifs pourra être effectué par l'Inspection du Travail ou les membres d'une Commission désignée à cet effet.

Nous ne saurions souscrire à une pareille décision qui crée, en somme, deux catégories de syndicats; deux qui pourront participer à la discussion et signer les Conventions Collectives et ceux qui ne le pourront pas, tout comme cela existait dans l'Italie fasciste.

Par ailleurs, comment pourra pratiquement s'effectuer le recensement des effectifs syndiqués à une date donnée. Pour nous, nous n'en voyons qu'un : le référendum. Une organisation syndicale peut très bien être majoritaire une année et minoritaire l'année suivante - et le décompte des cartes syndicales prises par les syndicats n'est pas toujours une indication sûre.

Nos syndicats textiles pourraient fournir au Ministère quelques centaines, peut-être quelques milliers de cartes C.G.T. de 1946 dont les adhérents, comptant pourtant dans les effectifs C.G.T. sont aujourd'hui syndiqués chez nous.

Par ailleurs, prétextant de cette décision qui ne vise que la

.....

représentation aux commissions mixtes des conventions collectives, nous apprenons de divers côtés que des dirigeants de la C.G.T. REFUSENT notre représentation et même les présentations de listes aux élections de Comités d'Entreprises, si nous n'avons pas 25 % de syndiqués. Ceci est illégal et antidémocratique. Aucun texte ne les y autorise.

Les pouvoirs publics ont fait appel aux travailleurs chrétiens comme aux autres pour participer au relèvement du pays et à toutes les Commissions, plus ou moins officielles, qui traitent de tous les problèmes. Nous ne comprendrions pas que l'on fasse appel à notre concours pour tous les sacrifices qu'imposent, à l'heure actuelle, aux travailleurs la situation présente et que l'on nous refuse le droit de participer à la discussion de nos conditions de travail.

L'un ne va pas sans l'autre. Nous ne voulons être ni des otages, ni des poires. Le moment est venu de rallier autour du syndicalisme chrétien tous les véritables défenseurs de la Liberté et de la démocratie syndicale.

Nous avons connu d'autres difficultés. Nous triompherons encore, tous ensemble, de celle-ci.

Le film des événements

30 janvier - La Commission Mixte de l'Industrie Textile a été réunie par le Ministère du Travail. Les délégués de la Fédération C.G.T. prétendent discuter seuls la Convention et se retirent, malgré l'invitation du représentant du Ministre à commencer les discussions. Ils portent donc seuls la responsabilité du retard apporté à la discussion.

15 février - La Commission supérieure des Conventions Collectives émet un avis favorable pour la conclusion, dans chaque industrie, d'une convention unique pour toutes les catégories de personnel, sous réserve que, pour chacune des grandes catégories (cadres, employés, techniciens et agents de maîtrise, ouvriers) les clauses particulières soient discutées par les intéressés et établies sous forme d'avenant ou d'annexe aux clauses générales communes.

Elle émet également un avis, par 9 voix contre 5, le représentant CFTC s'étant abstenu, déterminant, par un pourcentage de syndiqués, la valeur représentative des organisations syndicales admises à constituer la Commission mixte prévue par la loi sur les Conventions Collectives.

15 mars - Le " Journal Officiel publie une décision fixant les conditions à remplir par les organisations syndicales pour être habilités à discuter les Conventions, conditions qui ne modifient presque pas l'avis émis par la majorité de la Commission Supérieure des Conventions Collectives et sont donc pour nous inacceptables.

.....

" SYNDICALISME " de cette semaine publie les motions adoptées par le Bureau Confédéral concernant les Conventions Collectives et le minimum vital. Vous voudrez bien vous y reporter.

Voici par ailleurs, le texte de la lettre que nous avons adressée, le 21 février, au Ministre du Travail :

" Monsieur le Ministre,

" Le Bureau de la Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile, après avoir pris connaissance du projet d'avis adopté par la commission supérieure des Conventions Collectives au cours de sa séance du 13 ct., proteste énergiquement au nom de ses 210 syndicats, représentant plus de 50.000 travailleurs de l'industrie Textile, contre un projet qui aurait pour résultat de limiter les droits que confèrent aux organisations syndicales les lois de 1884 et de 1920.

" Le Bureau rappelle que notre Fédération a, dès décembre, déposé un projet de convention collective, que ses représentants ont participé à la réunion de Commission mixte du 30 janvier, qu'ils sont prêts et décidés à prendre part rapidement aux discussions pour l'élaboration d'une Convention qu'attendent avec impatience tous les travailleurs du Textile.

" Mais ceux-ci ne pourraient admettre qu'au moment où on leur demande des efforts de plus en plus grands pour le relèvement du pays, ils n'aient pas la possibilité légale de participer, par la voie de leurs représentants syndicaux, à l'établissement de leurs conditions de travail.

" Veuillez croire, Monsieur le Ministre "

/ A travers le " JOURNAL OFFICIEL "

16 janvier - Circulaire du 15/1/47 relative aux suppléments professionnels Textile : T.2 (ajouter) " ouvrières des blanchisseries : sécheuses, repasseuses, releveuses de barbottes, essoreuses, laveuses chambre chaude, plieuse draps et serviettes, repasseuses à la main " - supprimer " Tisserands à métiers multiples " et remplacer par " tisserands à plus de 2 métiers ").

T.3 (ajouter) " ouvriers des ateliers de teinture, dégraissage exposés d'une façon constante aux vapeurs nocives : benzine, trichloréthylène ").

A ce sujet, la Fédération a adressé au Ministre du Travail et au Haut-Commissaire à la distribution une lettre de protestation réclamant le maintien des adaptations qui, selon les branches et les régions, étaient en usage pour le nombre de métiers.

16 janvier - Statuts-types pour sociétés mutualistes d'entreprises ou inter-entreprises.

17 janvier - Décision G.I24 du 14 janvier 1947 du Répartiteur chef de la section Textile de l'Office Central de répartition des produits industriels, portant libération des tickets sur les cartes "E" et "M" pour l'achat des couvertures de laine.

21 janvier - Décision du 23/I2/46 portant classification des emplois d'agents de maîtrise, techniciers et assimilés de l'industrie textile (réparation et négoce de sacs et bâches dans les ateliers indépendants d'une usine de fabrication).

21 février - Décision du 18/2/47 portant classification des emplois d'ingénieur et cadres (tissage tapis, bonneterie)

- Décision du 18/2/47 portant classification des cadres dans l'industrie du rouissage-teillage de lin.

25 février - Arrêté du 21/2/47 modifiant la composition de la Commission de Modernisation du Textile

- Décret n° 317 du 24/2/47 portant diminution générale des prix.

28 février - Arrêtés du 27 février fixant le régime spécial de baisse de prix auquel sont soumis certains produits de l'industrie textile et de l'habillement.

26 février - Arrêté du 22/2/47 instituant, auprès du Comité Consultatif des industries diverses, une section consultative des industries de la blanchisserie et de la teinturerie.

2 Mars - Rectificatif aux arrêtés ci-dessus.

1er Mars - Décision du 25 février classant les emplois de gérantes de magasin intermédiaires de teintureries-dégraissage.

15 Mars - Décisions du 13 Mars relatives à la détermination des organisations appelées à la discussion et à la négociation des Conventions Collectives de travail et à la détermination du caractère représentatif des organisations syndicales.

/ A propos des indemnités de chômage partiel /

Une circulaire ministérielle du 31 janvier précise que le terme de " quatorzaine " employé dans l'arrêté du 19 septembre 1946 limitant la durée pendant laquelle le personnel peut bénéficier des allocations, doit être pris dans le sens de " 80 heures d'arrêt de travail ". Ces heures peuvent

.....

vent être réparties indifféremment dans le semestre, qu'il s'agisse de chômage par roulement ou de réduction de l'horaire hebdomadaire de l'ensemble du personnel.

/ Réunion du Bureau Fédéral du 15 février 1947 /

Présents : BOHL, BRAUN, DECORNET, GEBELE, M^{me} LEPAGE, MAYOUD, MERÉY, VELENDUC
Excusés : M^{me} GRANGE, MYNGERS.

Conventions Collectives - Après avoir entendu un exposé de SALMON sur la position prise par la Commission Supérieure des Conventions Collectives, le bureau décide de proposer l'envoi de lettres de protestation au Ministre et, par les syndicats, au préfet et à tous les parlementaires de leur département - Une réunion prochaine aura lieu pour la constitution du Comité interfédéral textile CFTC et la position à prendre quant à notre représentation et devant certaines clauses proposées par la Fédération CGT.

Un Communiqué est établi pour être adressé à la presse en réponse à un communiqué tendancieux de la Fédération nationale textile CGT.

Représentation dans les Commissions - Pour les Sous-Commissions du Plan, des représentants seront proposés pour chaque branche. Un suppléant est proposé pour la Commission Consultative auprès de la D.T.C. MAYOUD est proposé comme représentant de la Fédération au Conseil de l'Institut Textile de France.

Des propositions de modification seront présentées au texte de la Commission du Plan traitant de la réorganisation des méthodes de travail.

Après examen de la situation administrative, sont admis les syndicats de : Dunières -(Hte-Loire) - Etueffont-Haut (Territoire de Belfort) et Châtellerault (Vienne).

/ Réunion interfédérale Textile du 15 Mars 1947 /

Une réunion groupant des représentants de la Fédération des Cadres de la Fédération des Employés et de la Fédération Textile s'est tenue le 15 Mars, à 9 h 30, rue Roquépine.

Après étude et discussion, les projets de statuts du Cartel National du Textile C.F.T.C. sont adoptés. Les membres du Bureau seront désignés par les Fédérations intéressées. La constitution de cet organisme permettra certainement le développement de notre activité et de notre efficacité parmi tous les salariés du Textile.

/ En quelques lignes /

Tournées fédérales - François DECORNET s'est rendu le 9 février à Flixécourt (Somme) et MAYOUD les 8 et 9 Mars, à Mazamet et Castres (Tarn).

.....

Salaires et classifications professionnelles textiles - Un recueil publié par le " Journal Officiel " comprend toutes les classifications ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres des textiles naturels et artificiels ainsi que de la teinture dégraissage, parues au J.O. depuis le 14 juin 1945 jusqu'en Juillet 1946. Ce recueil, indispensable à tous les syndicats comprenant des syndiqués de diverses branches textiles, peut se commander à M. le Directeur des Journaux Officiels : 31, Quai Voltaire, PARIS (VII^e) - Compte chèque Postal PARIS 100-97, accompagné de la somme de 80 Frs en stipulant : " Commande recueil de salaires et classifications professionnelles textiles ".

Pour la " Maison des Travailleurs Chrétiens "

Un certain nombre de syndicats ont déjà fait l'effort nécessaire pour placer des obligations de " notre maison confédérale ". Un effort s'impose encore. Que les retardataires le fassent ... et même les autres. Il faut que la souscription soit couverte rapidement.

Les Cotisations fédérales

Il reste encore quelques cotisations fédérales 1946 à rentrer. Que les syndicats en retard le fassent d'urgence, sinon nous nous verrons dans l'obligation de leur supprimer l'envoi de documentation. Et le trésorier demande à tous ceux qui ne l'ont pas encore fait, de régler au plus tôt au moins le premier trimestre 1947. La Fédération a besoin, pour assurer son fonctionnement normal, de rentrées régulières. N'oubliez pas que la cotisation fédérale est de 4 Frs et qu'elle doit être versée à l'Union des Syndicats Libres de Roubaix-Tourcoing : 39, rue Henri-Carrette, ROUBAIX (Nord) - C.C. LILLE 353-91.

Action à entreprendre

Partout où ce n'est pas réalisé, les syndicats doivent demander l'application du salaire moyen maximum.

Sécurité Sociale

Il est inutile de vous rappeler l'importance des élections du 24 avril et de la propagande que vous avez à faire pour les listes CFTC, tant dans les entreprises que sur le plan local.

Nous vous demandons de nous faire parvenir les résultats des élections de toutes les usines textiles où existe un comité d'entreprise et où il y aura un bureau de vote. D'avance merci.

QUESTIONNAIRE d'EFFECTIONNEMENTS

à retourner d'urgence à la Fédération des Syndicats Chrétiens du Textile
11bis rue Roqueline, 11bis
Paris 8ème

Titre exact du syndicat

Siège social

Effectif déclaré à la Mairie ou à la Préfecture :

au 1/1/46

au 1/1/47

Date :

Signature :

P.S. - Nous vous demandons de retourner d'urgence le questionnaire ci-dessus. Il ne regarde pas la trésorerie fédérale, mais les déclarations éventuelles d'effectifs que nous aurions à fournir aux pouvoirs publics. Il importe donc que nos chiffres concordent avec les déclarations que vous avez pu faire aux pouvoirs publics locaux ou départementaux.

CARTEL NATIONAL DU TEXTILE C.F.T.C.

11 bis, rue Roquépine 8^e

Fédération Syndicats Chrét.
Employés techn. & Ag. Maîtr.

(Circulaire n° 11-TA)

FILATURES DE FIBRES ARTIFICIELLES

La Fédération Textile C.F.T.C. avait adressé au Syndicat Français des Textiles Artificiels une demande tendant à accorder en raison de l'augmentation générale de la production dans notre branche :

- 1^o/ - Une prime dégressive provisoire qui serait de 10 F. de l'h. au coefficient le plus bas, prime généralisée à tout le personnel;
- 2^o/ - Le relèvement de la prime de panier à 160 % du minimum vital.
- 3^o/ - La révision, dans un sens plus humain, des méthodes d'organisation du travail;

Suite à une demande présentée par la C.G.T. portant notamment sur l'attribution d'une prime de production, à certaines manifestations et grèves perlées qui se sont produites ces jours derniers, une réunion paritaire s'est tenue à Paris le 29 mai au Syndicat patronal.

En réponse aux demandes présentées par les fédérations, M. de COPPET, au nom de la délégation patronale, a exposé qu'en l'absence des textes officiels déposés ce jour même à l'Assemblée Nationale, textes traitant à la fois du minimum vital et des primes de production, il ne pouvait s'engager.

Dès la parution des textes, une commission paritaire sera réunie afin de discuter de leur application.

Il est regrettable que la délégation patronale n'ait fait aucune proposition concrète de prime provisoire, même forfaitaire sur laquelle nous aurions pu discuter.

Néanmoins, les textes devant paraître incessamment, il paraît inopportun, et sans chance de résultat, de s'associer à des mouvements de grève avant d'avoir connaissance de ces textes et des propositions patronales.

PARIS 29/5/47

FEDERATION FRANÇAISE des SYNDICATS CHRETIENS du TEXTILE

Secrétariat : 11 bis, rue Roquépine, PARIS (VIII^e)
Tél. : ANJOU 06-20

Trésorerie : C.C.P. LILLE 353-91, au nom de l'Union des Syndicats libres de Roubaix-Tourcoing : 39, rue Henri-Carrette à ROUBAIX (Nord).

Paris, le 9 Juin 1947.

Circulaire n° 3/47/

FACE à la SITUATION PRÉSENTE

Il se peut qu'à l'heure où vous parviendra la circulaire, la situation ait encore évolué. Il importe cependant que vous sachiez et puissiez faire connaître notre position. Sur le plan général, le bureau de la C.F.T.C., réuni les 7 et 8 Juin, a exprimé au chef du gouvernement que le mécontentement motivé des travailleurs provient de la faiblesse des gouvernements successifs à l'égard des producteurs et des intermédiaires, de l'incohérence des méthodes employées qui ont nui au ravitaillement et empêché une baisse réelle des prix.

La même faiblesse a consisté à attendre les grèves ou menaces de grève avant de solutionner les problèmes posés. Le bureau de la C.F.T.C. est persuadé que, dans les circonstances actuelles, des augmentations générales de salaires ne peuvent entraîner, comme les précédentes, qu'une baisse du pouvoir d'achat des salariés, pensionnés et retraités.

Seule, une baisse réelle des prix, notamment de la plupart des produits alimentaires dont beaucoup sont 15 ou 20 fois plus chers qu'en 1938, peut améliorer de façon durable le pouvoir d'achat des travailleurs. C'est aux pouvoirs publics de prendre leurs responsabilités, d'appliquer les mesures préconisées depuis longtemps par la C.F.T.C. et d'user de son autorité vis-à-vis des producteurs et intermédiaires avec une vigueur égale à celle dont il a fait preuve vis-à-vis des travailleurs salariés.

Il faut donc placer au premier plan de nos revendications, soit locales, soit dans les entreprises, une baisse effective des prix et denrées des articles, entrant dans le budget ouvrier, et un meilleur ravitaillement. Par ailleurs, en plus des demandes particulières à chaque établissement, l'application de la prime d'ancienneté au personnel ouvrier, la 1/2 heure d'arrêt payé dans le cas de travail en équipes doivent figurer dans nos requêtes. Enfin, un acompte provisionnel à valoir sur les primes de production est à réclamer. A ce sujet, vous trouverez plus loin des indications sur la réunion du 6 Juin. L'acompte provisionnel accordé dans certains cas est horaire ou mensuel. La commission doit statuer dans la semaine sur le taux de la prime provisoire.

ces demandes déposées, il appartient aux militants de voir celles qui peuvent être obtenues sur le plan de l'entreprise, celles qui peuvent être obtenues sur le plan régional ou national et celles qui relèvent des pouvoirs publics (baisse des prix, ravitaillement, etc ...).

En tout cas, n'envisager ou ne s'associer à aucun mouvement de grève sans qu'au préalable des discussions aient été engagées et n'aient pas abouti; exiger un vote à bulletins secrets en faisant bien remarquer que la grève est le moyen ultime de défense des travailleurs et que des revendications exagérées risquent d'aboutir à un échec ou à une hausse des prix. Insister pour que les demandes présentées se fassent sans hausse des prix.

Si vous êtes engagés dans un mouvement de grève, décidé à la majorité absolue par vote à bulletins secrets, faites prévaloir nos revendications et, en face de propositions, jugez si elles sont acceptables; demandez, à nouveau par vote à bulletins secrets, l'acceptation ou le refus de ces propositions.

Ne perdez pas de vue que les salariés ne peuvent supporter longtemps une perte de salaire résultant d'une grève et que ce qui a été obtenu risque souvent d'être insuffisant pour compenser ces pertes.

Le Secrétaire.

REUNION du 6 JUIN

La Commission technique, chargée de la détermination des primes à la production dans l'industrie textile, s'est réunie le 6 Juin au Ministère du travail pour entendre les organisations syndicales patronales et ouvrières sur les modalités d'application de la prime provisionnelle.

MALRIC et MAYOUD représentaient le Cartel National Textile C.F.T.C. Les employeurs ont exposé :

- 1°) que l'application du nouveau minimum vital (arrêté du 31 Mai) allait englober une part importante de salariés textiles et créer une charge de 5 % sur l'ensemble des salaires;
- 2°) qu'une grande partie des ouvrières travaillent aux pièces;
- 3°) que la prime provisionnelle correspondait à une augmentation générale des salaires.

Ils ont fait préciser par M. MAILLET, président de la Commission, que la prime de production s'ajoutait aux salaires réels avant la détermination du minimum vital.

La délégation ouvrière C.G.T. a exposé les raisons qui motivaient une prime : augmentation de la production - bénéfices des entreprises - prix élevés à l'exportation.

Au nom de la délégation C.F.T.C., MAYOUD a confirmé et appuyé l'exposé de la C.G.T. Nous avons transmis au président de la Commission, comme suite aux questions posées, les réponses suivantes :

1°) La production actuelle dépasse pour quelques branches (filatures rayonne et fibramme, peignages de laine) la production de 1938. Elle atteint et dépasse 90 % de celle de 1938 dans beaucoup d'autres (filatures et tissages de coton, filatures de laine et de jute). Or, le personnel occupé est d'environ 80 % de celui de 1938 : 525.000 au début 1947 contre 650.000 en 1938.

2°) Par rapport à la moyenne de production mensuelle de 1945, la moyenne de production du 2ème semestre 1946, pour toutes les branches, accuse une augmentation allant, suivant les branches, de 83 à 271 %. Elle est en hausse sensible pour le 1er semestre 1947.

Or, si la durée moyenne du travail a certes augmenté, le personnel, par rapport à 1945, n'a augmenté que de 50 %.

Nous avons attiré l'attention sur le fait que la plupart des prix avaient été établis sur des taux d'activité réduits.

Nous avons enfin demandé que la prime provisoire soit une prime fixe, identique pour toutes les catégories de salariés et que la Commission statue d'urgence, dès le début de la semaine.

Nous insistons auprès de tous ceux qui peuvent nous fournir, pour leur établissement, l'état comparatif des salaires et des prix (tissu ou fil) entre 1938 et le début de 1947, ainsi que le pourcentage de salaires entrant dans le prix de revient, de le faire d'urgence.

A TRAVERS la LEGISLATION

Minimum vital - Loi du 31 Mars 1947 applicable depuis le 1er Février (voir circulaire confédérale de Mai) - Compléments pour salaires bruts inférieurs à 33 F.66 l'heure Paris (abattements de zone à déduire), à condition de faire au moins 35 heures par semaine.

Modifiée par texte du 31 Mai (J.O. du 1er Juin) - A dater du 1er Juin, les compléments seront accordés aux salariés dont la rémunération nette, à condition de faire au moins 25 heures par semaine, est inférieure pour Paris à 1.405 Frs pour 40 heures de travail par semaine ou 6.087 Frs par mois, ce qui correspond à 35 F.12 l'heure net à Paris ou environ 37 F.35 brut. Voir dans "SYNDICALISME" les chiffres correspondant à chaque durée hebdomadaire de travail et effectuer les abattements de zone.

GARANTIE du SALAIRE MOYEN MAXIMUM

Dans la plupart des régions et branches, cette garantie a été obtenue sur le plan local ou régional (115 % du salaire de base pour les ouvriers), 118 % dans certains cas pour le personnel au mois.

Les moyennes aux pièces ou au rendement ont été rajustées sur le nouveau minimum.

A TRAVERS la FEDERATION

Une bonne nouvelle -

A partir de mi-juillet, nous aurons à Paris un secrétaire permanent, en plus des 2 secrétaires fédéraux qui viennent périodiquement au centre et de notre secrétaire administrative.

Nous allons donc pouvoir renforcer sérieusement la documentation des syndicats et l'efficacité de notre action.

Prochaine circulaire -

Une prochaine circulaire vous fournira tous les compléments d'information que nous ne pouvons vous procurer dans celle-ci.

C. F. T. C.

COMITE REGIONAL des SYNDICATS TEXTILES du SUD-EST
12, rue Saint-Polycarpe, LYON (1er) - Tél. Burdeau 60-01

Lyon, ce 20 Juin 1947.

Circulaire aux syndicats pour les délégués
des usines des tissages de soierie

Une réunion paritaire s'est tenue à Lyon mercredi 18 à 15 h. en vue de l'établissement de la prime provisoire de production pour le personnel des usines de tissages de soierie.

La délégation patronale, désirant connaître exactement le texte de décret qui n'est pas encore paru au "Journal Officiel" s'est refusée à tout engagement, même de verser un acompte provisoire.

En conséquence et comme suite à la circulaire fédérale, il faut de toute urgence et dans toutes les usines que nos délégués demandent le versement d'un acompte provisoire (7 Frs de l'heure depuis le 1er Juin ou une somme équivalente). Ceci indépendamment des autres revendications (primes d'ancienneté au personnel ouvrier, 1/2 heure d'arrêt payé dans le travail en équipes, discussion des conventions collectives avec notre participation, etc.).

Des résultats ont déjà été obtenus dans quelques usines lyonnaises (6 ou 7 Frs l'heure, 1.000 Frs pour 1 mois). Ces demandes doivent être présentées immédiatement, si ce n'est déjà fait. Afin de hâter la solution de cette question, il y a lieu d'envisager pour jeudi 26 Juin prochain un arrêt de travail de 2 heures (de 8 à 10 heures) pour tout le personnel : ouvriers, gareurs et employés, si aucun accord n'a lieu d'ici là, soit dans l'usine, soit sur le plan général.

La C.G.T., de son côté, invite ses syndicats à cet arrêt de travail. Il conviendra donc de vous mettre en rapport, là où ils existent, avec les délégués ou représentants des syndicats de la C.G.T. pour, après consultation du personnel, organiser cette manifestation.

Bien garder à celle-ci le sens qu'elle doit avoir. Application rapide des primes de production et, en tous cas, obtention immédiate d'un acompte provisoire.

Nous espérons bien que cette mesure, généralisée dans toute la région, sera suffisante pour apporter une solution rapide à cette question.

Tenez-nous au courant et croyez, cher Camarade, en l'assurance de nos sentiments dévoués,

Le Secrétaire,

FEDERATION FRANÇAISE des SYNDICATS CHRETIENS du TEXTILE (C.F.T.C.)

QUESTIONNAIRE SALAIRES et PRIMES

(à retourner au plus tôt à la Fédération)

Syndicat de
.....

Quelles modifications ont été apportées aux salaires dans votre localité depuis le 1er Avril 1947 ?

1°) Modifications de coefficients pour certains postes :

.....
.....

2°) Elévation du minimum garanti.

.....

3°) Primes de rendement ?

.....

4°) Primes provisoires de production ?

.....

5°) Primes d'ancienneté ou autres avantages ?

.....
.....

Y a-t-il eu des grèves ou des mouvements pour l'obtention de ces résultats ?

.....

Avez-vous participé aux démarches ? Seuls ou avec la C.G.T. ?

.....

Avez-vous participé aux mouvements d'arrêt ou de réduction de travail ?

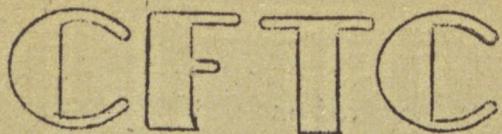
.....

Y a-t-il eu vote à bulletins secrets avant le mouvement ?

.....

..... le 1947

Signature :



FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS CHRETIENS DU

TEXTILE

Secrétariat : 11bis rue Roquépine, PARIS 8ème
Tél. ANJOU 06-20.

Trésorerie : C.C.P. LILLE 353-91, au nom de l'
Union des Syndicats Libres de
ROUBAIX-TOURCOING : 39 rue Henri
Carrette à ROUBAIX (Nord)

Circulaire n° 5/47

Paris, le 26 juillet 1947.

VERS NOTRE CONGRES FEDERAL

Les mois d'été ne semblent pas être, cette année encore, une période de repos pour les syndicalistes.

La fixation, à dater du 1er juin, d'un nouveau minimum vital, l'application, à la même date, de primes provisionnelles de production, ne vont pas sans heurts et sans conflits de tous genres.

Sur le premier point, il y a eu la réaction des ouvriers et ouvrières, en particulier des catégories intermédiaires contre un nivellation de la hiérarchie à la base. Sur le second point, réaction des employeurs contre le texte de l'arrêté du 20 juin (J.O. du 21) fixant les primes provisionnelles avec maximum de 7 frs 1'heure pour Paris et les localités d'abattement de 5 %; 5 fr 50 pour les autres, primes à valoir sur les primes définitives de production.

Les employeurs se refusent, dans la plupart des cas et notamment pour la presque totalité du textile, à considérer qu'il y a eu, non pas augmentation de la production - ce qu'ils ne peuvent nier - mais de la productivité. C'est, déclarent-ils, une augmentation de salaires déguisée. Et, naturellement, ils en demandent la répercussion sur les prix.

Inutile de vous dire que notre Fédération Textile s'oppose à cette façon de voir. Mais le problème a dépassé le plan fédéral. C'est sur le plan des Confédérations patronales et ouvrières et du Gouvernement qu'à nouveau les questions salaires, prix et ravitaillement sont débattues. Notre Bureau fédéral, réuni le 19 juillet, a transmis au bureau confédéral son point de vue. Et l'un des secrétaires fédéraux participe aux discussions. Espérons que d'ici le début Août une solution interviendra qui ne sera pas la duperie de Juillet 1946 et qu'il faudra ensuite faire appliquer.

Vous pourrez, si ce n'est déjà fait, prendre ensuite vos congés. Une période de repos, même et surtout pour les militants, est indispensable.

Et après, il faudra repartir vers de nouvelles tâches et de nouvelles conquêtes. Notre 22ème Congrès Fédéral qui se tient cette année à Colmar ouvrira la nouvelle année syndicale. L'ordre du jour du Congrès

.....

et un questionnaire sont joints. Nous vous demandons de faire votre possible pour que tous les syndicats soient représentés, sinon directement - ce qui n'est pas possible pour les régions éloignées - au moins indirectement en mandatant et envoyant pour ces régions un ou plusieurs délégués.

Il faut que vous puissiez juger l'action du Bureau Fédéral, donner à celui-ci toute l'autorité nécessaire et montrer à nos camarades d'Alsace que notre Fédération Textile est bien vivante.

N'oubliez pas d'envoyer, pour la date indiquée renseignements et pouvoirs.

Bonnes vacances et, ensuite, à nouveau au travail !

B. MAYOUD

UN SECRÉTAIRE PERMANENT À LA FÉDE

Enfin, l'un des buts que s'était tracé le bureau fédéral est atteint. Après maintes démarches et recherches, compliquées par suite des difficultés de logement à Paris, notre Fédération a, depuis le 15 juillet, en plus de notre secrétaire administrative, un secrétaire permanent.

C'est notre camarade HOULBEC, lequel, depuis la Libération, assumait les fonctions de secrétaire de l'U.D. de la Sarthe, au Mans, qui est maintenant des nôtres.

C'est un jeune qui a fait ses preuves de militant. En complétant l'équipe du secrétariat fédéral, il va permettre d'assurer d'une façon régulière l'information des syndicats, de renforcer la coordination, la représentation et l'organisation de notre Fédération. Vous serez désormais d'avoir toujours au siège fédéral un militant pour vous renseigner.

Nous lui souhaitons donc la bienvenue parmi l'équipe fédérale et bon travail avec elle.

OU EN SONT LES SALAIRES ?

A la suite de la dernière circulaire et du questionnaire joint, nous avons reçu des renseignements d'une bonne partie des syndicats. Nous remercions tous ceux qui ont répondu, tout en regrettant qu'un certain nombre ne l'aient pas encore fait. Ce n'est que dans la mesure où vous renseignerez la Fédération qu'elle pourra elle-même vous renseigner.

Dans presque toutes les régions, nos syndicats ont participé aux revendications et démarches, généralement, à part quelques exceptions, avec les syndicats C.G.T. Ceux-ci ont quelquefois voulu discuter seuls, mais,

.....

dans d'autres cas, nous avons agi de même, la C.G.T. étant inexistante dans certains petits centres. Il y a eu dans plusieurs circonstances des grèves auxquelles nos syndicats ont participé : grèves perlées (filatures de rayonne, bonneterie de Troyes) ou arrêt de travail de courte durée (tissages soieries : 2 heures). En d'autres cas, nos camarades ont dû subir la grève (blanchisserie région parisienne). Enfin, le plus souvent, les résultats ont été obtenus sans grève, soit après vote à bulletins secrets, soit que la question ne s'est même pas posée.

Partout, nos syndicats se sont efforcés d'empêcher tout mouvement pendant les discussions et, autant que possible, de faire admettre le vote à bulletins secrets pour son déclenchement. Ils n'y ont pas toujours réussi. Enfin les mouvements semblent, à l'heure actuelle, terminés dans notre industrie.

Les résultats obtenus sont variables. La garantie du salaire moyen maximum (II5 %) semble être la grande règle. Les primes provisionnelles de production sont variables. Sur le plan national, un seul arbitrage (filatures de rayonne) la fixe 6 fr. 30 de l'heure pour Paris et les localités à 5 % d'ébattement, 5 frs l'heure pour les autres. Nous trouvons, dans les régions, de 600 à 1.000 frs par mois (tissages soierie) : 500 frs (Les Andelys), 800 frs (Ouest), 1.000 frs (Bolbec). Ou bien primes horaires allant de 3 frs 40 l'heure (Lille) à 6 F 30. Ou encore augmentation en pourcentage (bonneterie de Troyes).

Tout ceci fait apparaître la nécessité d'une remise en ordre qu'un texte gouvernemental va certainement établir.

A TRAVERS LA LEGISLATION

Classification des gérantes de magasins intermédiaires de teinturerie dégraissage (Décision du 25/2/47 - J.O. du 1er Mars).

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale

Vu l'arrêté du 2 janvier 1946 relatif aux salaires des agents de maîtrise, techniciens et assimilés des industries du textile naturel,

Vu l'arrêté du 1er février 1946 portant extension des arrêtés relatifs aux textiles (agents de maîtrise et cadres) aux teintureries-dégraissages,

Vu l'avis des organisations patronales et ouvrières intéressées.

Décide :

Article 1er - Les emplois de gérantes de magasins intermédiaires des teintureries-dégraissages sont classés dans les catégories fixées par l'art. 4 de l'arrêté du 2 janvier 1946, conformément au tableau annexé à la présente décision :

.....

	Coefficient
Gérante 1er échelon - Dirige et administre le magasin d'après les directives de l'employeur. N'a pas de personnel sous ses ordres, sauf, éventuellement, une femme de ménage	205
Gérante 2ème échelon - Dirige et administre le magasin d'après les directives de l'employeur. A du personnel sous ses ordres (maximum : 3 personnes habituellement occupées)	245
Gérante 3ème échelon - Dirige et administre le magasin d'après les directives de l'employeur. A du personnel sous ses ordres (plus de 3 personnes habituellement occupées)	290

Hygiène et Sécurité

J.O. du 18 Juin - Décret 47-1087 du 14 juin modifiant le décret du 28 Mai (rectificatif 1946, pris en application de l'article 66c du Livre II J.O. du 29/6/) du Code du Travail et déterminant les machines et parties de machines dangereuses pour lesquelles il existe des dispositifs de protection d'une efficacité reconnue.

J.O. du 26 Juin - Décret du 23 Juin maintenant provisoirement en vigueur les dispositions du décret du 16/10/35 relatifs à la déclaration médicale obligatoire des maladies d'origine professionnelle.
(Le médecin doit déclarer toute maladie qui présente à son avis, un caractère professionnel).

Primes de production

J.O. du 28 Juin - Arrêté du 27/6 relatif à la procédure de règlement du conflit en matière de primes à la production.

- Conflits locaux : arbitres choisis en accord entre les parties ou, à défaut d'accord, par le directeur départemental de la main-d'œuvre.
- Conflits concernant l'ensemble d'une branche d'activité : soumis à la Commission nationale paritaire et décision par arrêté ministériel.

Impôt cédulaire

J.O. du 2 Juillet - Loi n° I.201 élevant à 84.000 frs la limite d'exonération en matière d'impôt sur les salaires.

Minimum vital

J.O. du 3 juillet - Circulaire du 1er juillet relative à l'application de l'arrêté du 31 mars modifié par l'arrêté du 31 Mai.

Elections professionnelles

J.O. du 7 juillet - Lois n° I.234 et I.235 du 7 juillet instituant le régime de la représentation proportionnelle dans les élections des membres de comités d'entreprise et de délégués du personnel

Classifications " employés "

J.O. du 17 juillet - Décision du 1er juillet 1947 modifiant les décisions des 12 Juin 1946 et 12 Juin 1947, relative à la classification des emplois de bureaux et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel.

LA SITUATION ECONOMIQUE

L'application de la tranche 1947, prévue par le plan Monnet pour le textile, s'effectue avec un certain retard. Il est dû pour une part, à l'insuffisance des livraisons de charbon et aux coupures d'électricité de l'hiver dernier. Par ailleurs, la main d'œuvre et surtout la main d'œuvre professionnellement fournie n'est pas encore tout à fait suffisante.

Enfin, le programme actuel de fabrication des filatures de rayonne ne permet pas de distribuer à toutes les branches des quantités normales. Il reste donc du matériel encore inemployé.

Pour le 1er trimestre 1947, les diverses branches textiles ont atteint, en tonnage, les pourcentages suivants de production, par rapport à leur production moyenne de 1938 :

COTON -	Filature : 89 % en poids
	Tissage : 83,3 % en poids; 65 % en métrage
LIN -	Filature : 67 %
LAINE -	Peignage : 111 %
	Filature : 91 %
	Tissage : 83 %
JUTE -	Filature : 101 %
	Tissage : 80 %
BONNETERIE -	60 %
SOIERIE -	Tissage : 63 %
TEXTILES ARTIFICIELS -	
	Rayonne : 136 %
	Fibranne : 380 %

Les comparaisons en métrage peuvent être inférieures, par suite du grossissement du numéro moyen par rapport à l'avant-guerre.

L'effectif salarié du Textile se monte approximativement, au 1er avril à 560.000 dont 490.000 ouvrières et 70.000 employés, techniciens agents de maîtrise et cadres. Dans ce total, on compte 237.000 hommes et 323.000 femmes.

La moyenne mensuelle de travail par ouvrier, compte tenu des absences, varie entre 152 et 168 heures par mois, selon les branches pour des horaires de travail allant de 35/40 heures par mois (soierie) à 48 H.

.....

Articles utilitaires : Un arrêté du 7 juin (J.O. du 11/6) fixe un programme d'articles d'utilité sociale en literie pour 1947. Ce programme comprend notamment l'utilisation pour matelas et couvre-pieds, de 1.343 tonnes de coutil coton ou rayonne et 5.381 tonnes d'effilochés laine ou divers.

Collecte laine française - Un arrêté du 10/7/47 homologue le règlement de la collecte des laines de tontes 1947 ainsi que les prix.

Points textiles - Le même J.O. (13/7) publie un arrêté du 9 juillet relatif à la vente au détail des articles textiles à usage vestimentaire ou domestique. Restent seuls soumis au rationnement la laine à tricoter les layettes, le linge de maison, les vêtements de travail et les toiles, cirées. Cette mesure pourrait apparaître prématurée si le pouvoir d'achat des travailleurs était normal.

EN QUELQUES LIGNES

- La page "textile" de "SYNDICALISME" se trouve dans le n° du 31 juillet au 6 août.
- La Commission technique nationale, aux travaux de laquelle participent MYNGERS et MAYOUD, a fixé les bases pour le taux des cotisations, accidents du travail dans les diverses branches Textiles. Nos représentants aux Commissions techniques régionales devront s'en inspirer.
- Trésoriers, avant de partir en congé, n'oubliez pas de vous mettre à jour de vos cotisations fédérales (4 frs par mois et par membre) à transmettre au nom de l'Union des Syndicats Libres de Roubaix-Tourcoing, 39 rue Henri Carrette - D.C.P. 353-91.

NOUVEAUX SYNDICATS

Ont été admis à la Fédération des syndicats de :

- Brassac (Tarn), Fournies (Nord), Cerdon (Ain), Chavanay, Grammond et Saint Sauveur-en-Rue (Loire), Sauve et Notre-Dame de la Rouvière (Gard) Charleval (Eure), bonneterie de Nantes (L.I.) et tisseuses de Vacos de Vincendo (Île de la Réunion).

Admission réservée - Syndicat de Servance (Hte-Saône)

FEDERATION FRANÇAISE des SYNDICATS CHRETIENS du TEXTILE

Secrétariat : 11 bis, rue Roquépine, PARIS (VIII^e)
Tél. : ANJOU 06-20

Trésorerie : C.C.P. LILLE 353-91, au nom de l'Union des Syndicats libres de Roubaix-Tourcoing : 39, rue Henri-Carrette à ROUBAIX (Nord).

Paris, le 27 Juillet 1947.

/Circulaire n° 4/47/

OU EN SONT LES SALAIRES ?

Nous voudrions pouvoir vous indiquer dans cette circulaire l'état réel des salaires dans notre industrie, à la suite des diverses modifications apportées ces temps derniers sur le plan local ou régional.

Le texte concernant l'application des primes provisoires de production vient de paraître au "J.O." du 21 Juin. Déjà, dans certains établissements, des primes provisoires ont été obtenues.

A titre indicatif, nous pouvons dire que, dans la plupart des grandes régions textiles (Nord, région lyonnaise, Est), les salaires garantis sont, depuis le 1er Mai ou le 1er Juin, au salaire moyen maximum (115 % du salaire de base). La majoration pour salaire au rendement s'applique au-dessus de ce nouveau salaire garanti. Pour les primes de production, avant même la parution de l'arrêté, certains établissements avaient accordé un acompte de 1.000 Frs par mois ou de 4,5 ou 6 F. l'heure.

A Troyes, à la suite d'un mouvement de grève dans la bonneterie, une majoration de 12 % des salaires a été accordée au titre de prime provisoire de production. Pour d'autres branches, telles que les filatures de rayonne où la grève perlée se prolonge depuis près d'un mois dans certaines usines, le Ministre du Travail doit prendre une décision d'ici samedi 28, les patrons se refusant à proposer quoi que ce soit, en raison, disent-ils, de leurs prix de vente insuffisants.

Une démarche a été faite à l'Union Textile mercredi 25 par BERTOLA et MAYOUD, pour savoir comment les employeurs du Textile envisageaient l'application de l'arrêté du 20 Juin. Reçus par MM. CATIN, ROMAN, THIRIEZ, ceux-ci exposèrent la situation difficile de l'industrie : l'impossibilité pratique de niveler au coefficient 138, par suite de l'application du nouveau minimum vital, toute une partie des salaires du personnel, sans conserver une hiérarchie indispensable.

L'Union Textile a simplement invité les adhérents qui ne l'avaient pas fait à généraliser les mesures adoptées dans les grands

- 8 -

centres (application du moyen maximum). Pour les primes de production, c'est sur le plan local ou régional qu'il faudra intervenir et nous avons l'impression que, bien souvent, hélas, il faudra recourir à l'arbitrage.

Nous joignons un questionnaire auquel nous vous demandons de répondre d'urgence, afin de collationner à la Fédération l'état actuel des salaires réels. Il va être indispensable, une bonne fois, de faire ce que la C.F.T.C. ne cesse de réclamer : une harmonisation sérieuse des salaires et des prix.

Le Secrétaire,

B. MAYOUD

A TRAVERS la LEGISLATION

Classifications -

J.O. du 16 Avril 1947 - Rectificatif au J.O. du 29.1.46, page 785, 2ème colonne, au lieu de "brodeur courant, 2ème période de 6 mois : 170", lire "brodeur courant, 2ème période de 6 mois : 175.

J.O. du 23 Mai - Décision du 15 Mai relative à la classification des emplois d'ingénieurs et cadres dans les industries des tissages, bonneterie, indémaillable. (rectificatif : J.O. du 14 Juin).

J.O. du 30 Mai - Décision du 23 Mai classant les emplois dans les industries des textiles naturels : effilochage toutes matières (déchets et chiffons de laine, coton, lin, etc.) - Annule et remplace le tableau effilochage laine annexée à la décision du 14.12.45 (J.O. du 18.12.45) :

<u>Postes</u>	<u>Coefficient</u>	<u>Prime insalubrité</u> (en points)	<u>Postes</u>	<u>Coeff.</u>	<u>Prime</u>
Déboucheur ..	120	2 1/2	Manutent. à l'aide engins		
Manutent. à dos d'homme .	122	2 1/2	mécaniques .	120	2 1/2
Batteur	124	6 à 12 1/2	Effilocheur.	124	6 à 12 1/2
Ensimeur	124	2 1/2 à 10	Escargasseur	124	6 à 12 1/2
Laveur	124	2 1/2 à 10	Mélangeur ..	124	6 à 12 1/2
Sécheur	124	2 1/2	Emballleur au pied	125	2 1/2
Conducteur d'effilochuses	130	6 à 12 1/2	Emballleur à la presse .	130	2 1/2
Carnetteur ..	130	6 à 12 1/2	Teinturier .	130	2 1/2
Pointeur de cylindres et monteur de douves	130	2 1/2	Carboniseur	132,5	7 1/2 à 15

J.O. du 30 Mai - Décision du 23 Mai classant les emplois d'agents de maîtrise, techniciens et assimilés dans les dentelles mécaniques, tulles, broderies mécaniques et guipures - Annule la décision du 20.12.46 portant classification des agents de maîtrise, techniciens et assimilés dans la dentelle mécanique du Puy.

<u>Professions</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Coefficient</u>
Contredame de finissage chargée de la surveillance du personnel; de la formation pratique des apprentis le cas échéant; de la surveillance du matériel de finissage; responsable du finissage. A effectivement sous ses ordres dans l'atelier :		
De 5 à 10 ouvrières	1ère	170
De 11 à 20 ouvrières	1ère	175
Contremaître de préparation chargé de la surveillance du personnel; de la formation pratique des apprentis le cas échéant; de la surveillance du matériel de préparation; responsable du contrôle et de la distribution des matières.		
Jusqu'à 5 métiers de fabrication	2ème	195
De 6 à 15 métiers de fabrication	2ème	211
De 16 à 30 métiers de fabrication	2ème	227
Plus de 30 métiers de fabrication	2ème	244
Contremaître de fabrication chargé de la surveillance du personnel; de la formation pratique des apprentis le cas échéant; de la surveillance du matériel de fabrication; responsable de la bonne fabrication ainsi que des maintien et remise en état de marche normal des métiers, réparations mécaniques exclues (1)		
Jusqu'à 5 métiers	3ème	275
De 6 à 15 métiers	3ème	286
De 16 à 30 métiers	3ème	297
Plus de 30 métiers	3ème	309

- (1) Par réparations mécaniques, il n'est pas entendu les petits travaux courants de maintien en état de marche du métier, ni par exemple le fait de placer des pièces usinées dans le métier et de procéder à leur dernier ajustage. Les réparations mécaniques visent les grosses réparations qui sont habituellement faites dans les ateliers de mécanique spécialisés (fabrication de pièces de remplacement, confection d'un engrenage par exemple) ainsi que les réparations qui, sans être importantes, présentent cependant un caractère tout à fait exceptionnel et réclament une certaine technique.
-
- 19

J.O. du 24 Avril - Décision du 24.4 fixant, pour les ingénieurs et cadres de la bonneterie les règles de détermination des coefficients de majoration dans le cas de fabrication répondant à plusieurs techniques.

Prestations familiales - Le J.O. du 19 Avril publie 2 circulaires 112 et 113.SS des 3 et 12 Avril relatives au régime complet des prestations familiales.

Congés payés - Les billets populaires de congés payés délivrés par la S.C.N.F. ne pourront être utilisés aux périodes de pointe (11, 12 et 13 Juillet, 31 Juillet au 2 Août, 13, 14, 15 et 31 Août).

Divers - Le J.O. du 22.4 publie une décision du répartiteur, chef de la section textile de l'O.C.R.P.I., portant certaines interdictions d'emploi et réglementant les mises en impression et décoration d'articles courants textiles.

Nous avions signalé à maintes reprises l'abus de l'emploi de tissus courants pour l'impression et la décoration.

EN QUELQUES LIGNES

Congrès fédéral - Il se tiendra en Alsace, probablement à Colmar, les 13 et 14 Septembre prochain. Retenez la date.

Page textile - Une page "textile" paraîtra dans "SYNDICALISME" du 24 au 30 Juillet prochain. Envoyez des articles et passez des commandes.

Cotisations fédérales - Voici les vacances ? Trésoriers, avant de partir, n'oubliez pas de régler à la Fédération le 2ème trimestre, si ce n'est déjà fait et le 3ème, si vous le pouvez.

Apprentissage - Une réunion s'est tenue le 18 Avril à la Direction de l'Enseignement technique, en vue de la constitution d'une Commission Consultative du Textile auprès de cette Direction. Absence de la C.G.T., réticences patronales; résultat : néant.

Convention collective - Rien de nouveau, malgré nos réclamations. Demandez partout l'ouverture de la discussion avec notre participation, toujours contestée.

Propagande - Nous avons, à la disposition des syndicats, des pages "textile" de "SYNDICALISME" (n°S des Congrès 1945 et 1946). Bien que n'étant plus tout à fait d'actualité, ils peuvent servir de moyens d'information et de propagande. L'emandez-en à la Fédération. Nous avons également, si vous avez des Italiens, des journaux de propagande en italien à votre disposition.

Prochaine circulaire - Vous aurez courant Juillet une circulaire plus copieuse où figureront des renseignements sur la situation économique de notre industrie.

C. F. T. C.

FEDERATION FRANÇAISE des SYNDICATS CHRETIENS du TEXTILE

Secrétariat : 11 bis, rue Roquépine, PARIS (VIII^e)
tél. : ANJOU 06-20

Trésorerie : C.C.P. LILLE 353-91, au nom de l'Union des Syndicats libres de Roubaix-Tourcoing : 39, rue Henri-Carrette, ROUBAIX (Nord).

Paris, le 27 Août 1947.

Circulaire n° 6/47

CONGRES FEDERAL des 13 et 14 SEPTEMBRE 1947

Chers Camarades,

Nous vous rappelons que le Congrès Fédéral a lieu cette année à Colmar les 13 et 14 Septembre 1947 et que le 15 est prévue une excursion avec visite d'usine.

Nos Camarades d'Alsace nous font remarquer que peu d'adhésions sont encore parvenues à Colmar : 13, rue des Tourneurs, Union Locale C.F.T.C.

Nous vous engageons donc, si ce n'est déjà fait, à répondre dès réception de cette circulaire, car l'organisation de notre Congrès dépend de vous.

Passé le 5 Septembre, nous ne pourrons plus assurer le logement et la nourriture des délégués qui se présenteront, pas plus, d'ailleurs, que les places pour les excursions prévues et les réductions pour le chemin de fer.

Au cas où votre syndicat ne pourrait envoyer de délégués, veuillez adresser les questionnaires en mandatant le délégué de votre région ou l'un des membres du Bureau Fédéral ou des Secrétaires généraux.

Comptant absolument sur votre réponse par retour à l'adresse de Colmar, nous vous prions de croire, Chers Camarades, en l'assurance de nos sentiments dévoués.

Le Secrétaire,

A. HOULBEC.



CARTEL NATIONAL du TEXTILE C.G.T.C.
11 bis, rue Roquépine - PARIS (VIII^e)

Paris, le 8 Septembre 1947.

Circulaire N° 7/47/

F.F.S.C.T.

Ad. Ta

Cher Camarade,

Une réunion paritaire s'est tenue les 5 et 6 Septembre 1947, au siège du Syndicat Français des Textiles Artificiels, entre les représentants patronaux et ouvriers (C.G.T. et C.F.T.C.) pour fixer les modalités d'application de l'arrêté du 21 Août 1947, tout en tenant compte de l'accord intervenu, le 1er Août 1947, entre les organisations syndicales patronale et ouvrières,

Voici le détail de ces modalités :

1^o) Hiérarchie découlant des différents accords contractuels nationaux basée sur 33 Frs, base Paris. au lieu de 28 Fr. 75. Calcul sur cette nouvelle base des suppléments contractuels (prime de rendement, indemnité d'emploi, etc ...) selon les modalités fixées par les Conventions Collectives Nationales.

2^o) Dans le cadre des dispositions de l'arrêté du 21 Août 1947 et de l'accord du 1er Août 1947, supplément horaire constituant une indemnité spéciale exceptionnelle pour les premières classes de la hiérarchie et fixé comme suit :

<u>Classes</u>	<u>Coefficients</u>	<u>Nouveau barème de base</u>	<u>Montant</u> (Base Paris)
1	100	33 Frs	7 Frs
2	110	36,30	4,10
3	117,5	28,80	2,70
4	125	41,30	1,30
5	132,5	43,70	1,--
6	140	46,20	0,60
7	147,5	48,70	0,40
8	155	51,20	
9	162,5	53,60	
10	170	56,10	

étant entendu :

- qu'à ce supplément s'appliquent les abattements de zone légaux,
- que ce supplément est indépendant du salaire payé pour chaque heure de travail effectif et ne subit aucune majoration.

3^o) Il est entendu toutefois que le salaire individuel effectif moyen déterminé sur la période normale de paye ne pourra être inférieur à 42 Fr. 50.

Après un échange de vues au cours duquel a été défini le salaire effectif (salaire de qualification plus primes de rendement) et après examen de nombreux exemples d'application, les représentants de la délégation ouvrière, tout en reconnaissant que le projet constitue une application rationnelle et favorable de l'arrêté du 21 Août, attirent l'attention sur les difficultés croissantes des conditions d'existence des travailleurs, du fait du coût incessant de la vie et font, en conséquence, une contre-proposition, basée sur le chiffre 35 jusqu'au coefficient 170; 34 de 170 à 200 et 33 au-dessus de 200.

La délégation patronale précise qu'elle ne peut retenir cette proposition qui équivaudrait à un écrasement de la hiérarchie.

Finalement, il est convenu :

- Un avenant (avenant N° 12 à la Convention Collective Nationale Ouvrière) sera établi sur la base de la proposition patronale et précisera le passage de 28 F. 75 à 33 Frs.

- conformément à l'arrêté du 21 Août 1947 et à l'accord du 1er Août 1947, les différentes augmentations acquises sous des formes diverses depuis le 1er Mai 1947 sont incluses dans les nouvelles dispositions.

- ces dispositions s'appliqueront à l'ensemble du personnel à dater du Premier Juillet 1947.

PANIER de NUIT.

La Délégation ouvrière fait remarquer, en fin de séance, que les frais supportés par le personnel pour la composition de son panier de nuit dépassent à nouveau l'indemnité fixée contractuellement lors de la réunion paritaire du 17 Juillet 1947, à 52 Frs, base Paris.

La Délégation patronale, reconnaissant le bien fondé de cette demande et tout en maintenant pour cette indemnité le principe de calcul fixé par la Convention Collective se déclare d'accord pour en porter le montant de 52 Frs à 60 Frs, base Paris, à dater du Premier Septembre 1947.

AVENANT N° 12

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE OUVRIERE pour l'INDUSTRIE
de PRODUCTION des TEXTILES ARTIFICIELS et PRODUITS ASSIMILES

Entre les organisations soussignées, signataires de la Convention Collective du Premier Juillet 1945,

- Le Syndicat Français des Textiles Artificiels, dont le siège est à Paris : 55, rue La Boëtie, agissant au nom des Sociétés adhérentes et représenté par

MM. de COPPET
BOUVET
CAZALS

MM. FONTAINE
MICHEL
SINGRUN

tous mandatés à cet effet en vertu de la délibération prise par les adhérents dans leur Assemblée Générale du 19 Septembre 1945

d'une part et

- La Fédération Nationale Ouvrière de l'Industrie Textile (C.G.T.), dont le siège est à Paris : 213, rue Lafayette - représentée par

MM. R. LOUIS
CAUVEZ
MOURADIAN

MM. FAUX
LEFOUR
MARQUANT

mandatés à cet effet;

- La Fédération Française des Syndicats Chrétiens de l'Industrie Textile (C.F.T.C.), dont le siège est à Paris : 11 bis, rue Roquépine, représentée par M. Houlbec mandaté à cet effet,

d'autre part.

Après avoir procédé à l'examen de la situation générale des salaires dans l'Industrie de Production des Textiles Artificiels et Produits Assimilés en fonction, d'une part, de la législation en vigueur et, en particulier, de l'arrêté du 21 Août 1947 portant majoration des salaires; d'autre part, de la déclaration commune faite le 1er Août 1947 par les organisations syndicales centrales patronale et ouvrières,

Il a été convenu ce qui suit :

Le salaire de qualification barème B, fixé par l'avenant N° 11 du 6 Novembre 1946, est porté à 33 Frs.

Le présent accord, qui constitue l'avenant N° 12 à la Convention Collective Nationale Ouvrière du 1er Juillet 1945, prendra effet à dater du 1er Juillet 1947.

Fait à Paris, le 6 Septembre 1947.

La Délégation Patronale.

La Délégation Ouvrière.

C.F.T.C

ASSOCIATION FÉDÉRATION FRANÇAISE DES SYNDICATS CHRETIENS
DU
TRU. 91-03 TEXTILE 91-07
26 rue Montholon. PARIS. IX^e
C.C.P. Lille 353-91

Circulaire N° 6/47 21 Octobre 1947

Le mot du Secrétaire Général

UN NOUVEAU PAS EN AVANT

La période des congés est terminée depuis déjà quelque temps. Notre Congrès Fédéral a marqué à la fois la progression constante de la Fédération et la reprise de l'activité syndicale. Nous sommes maintenant installés dans l'immeuble confédéral 26 Rue Montholon PARIS 8^e. - Tél: TRUDAIN 91.03. Le Secrétariat fédéral est dans la pièce 201 (2ème étage), un local bien à nous et les militants sont assurés d'y trouver toujours quelqu'un. Les moyens d'information des syndicats vont encore être améliorés et notre action plus suivie et plus efficace.

Il importe donc que vous fassiez le maximum d'efforts pour le développement de notre Fédération - augmenter les effectifs, faire payer régulièrement les cotisations aux syndiqués et les payer régulièrement à la Fédération. Le principe de la cotisation syndicale à une heure de salaire par mois doit être appliqué partout, égale

Nous avons pu, sans augmenter la cotisation fédérale, apporter des améliorations sensibles au fonctionnement administratif, à l'efficacité de notre action; nous en apporterons encore, mais c'est sous la condition expresse d'une augmentation des effectifs syndiqués.

Nous connaissons vos difficultés, elles ne sont pas insurmontables. L'effort continu de tous doit nous permettre cette année de développer nos effectifs, notre influence et nos moyens d'action. Des dizaines de milliers de travailleurs textiles doivent venir grossir nos rangs.

Confiance et courage pour un nouveau bond en avant de notre Fédération Textile.

B. MAYOUD

NOTRE 22^e CONGRES

Les 13, 14 et 15 Septembre, les délégués de nos Syndicats Textiles se sont réunis en Alsace pour leur 22^e Congrès Fédéral, sous la présidence de Marius MERÉY. Toutes les grandes régions textiles de France étaient représentées, malgré l'éloignement du lieu choisi.

Outre le rapport moral et le rapport financier, l'ordre du jour comportait une étude sur le Plan Monnet et un rapport sur l'organisation du travail fédéral et syndical.

Dès l'ouverture du Congrès, l'Assemblée s'est prononcée sur l'admission de 45 nouveaux syndicats dont trois de l'Île de la Réunion.

Au cours de la première journée, les Congressistes accueillirent Henri MECK venu leur souhaiter la bienvenue au nom de tous les syndicats chrétiens de l'Alsace. Le dimanche midi, au cours d'une petite cérémonie intime, ils recevaient un représentant de la Municipalité de Colmar en la personne de Monsieur Léon ADOLF, adjoint au Maire et syndicaliste Chrétien depuis plus de 20 ans.

Les Vœux et Résolutions adoptés, et plus encore la résolution générale démontrent, mieux que le plus bel article, la belle tenue de ce 22^e Congrès et le souci d'actualité et d'efficacité qui a présidé aux travaux de cette Assemblée.

Il nous est impossible, dans le cadre restreint de cette circulaire d'analyser les différents rapports et d'en donner même la plus petite synthèse. Sachons seulement qu'ils furent écoutés comme rarement, rapport le furent et que les discussions qui suivirent démontrent amplement l'intérêt qu'ils susciterent. Ne sortant jamais des questions d'actualité, ces rapports ont marqués un pas de plus dans l'organisation de la profession du Textile.

Ce Congrès extrêmement bien mené a trouvé sa suite normale dans la visite de deux grandes usines de textile, laine et soie artificielle, et par deux excursions dans cette superbe région de Colmar, où il nous a été permis de constater l'ardeur et le courage de nos Camarades Alsaciens pour rebâtir leur Pays si durement touché par la Guerre.

VOEUX ET RESOLUTION GENERALE DU CONGRES

Résolutions de la Commission Féminine :

Au cours du 22^e Congrès Fédéral du Textile, la Commission féminine, réunie le 13 Septembre à Colmar :

Demande, en raison du nombre considérable de femmes occupées dans l'industrie textile,

Un sérieux examen pour garantir les conditions de travail de la femme dans un climat d'hygiène et de moralité,

Réclame, en outre, une aération suffisante des ateliers textiles ainsi qu'un siège à la disposition de chaque ouvrière,

Proteste contre les méthodes actuelles du travail à la chaîne qui n'a pas un caractère humain, demande immédiatement une modification de la réglementation en vigueur,

Au cas où la nécessité du travail en équipe s'avère indispensable, réclame une demi-heure d'arrêt payée et non récupérable.

Constatant que le Textile comporte environ 60 % de femmes, il serait souhaitable :

Que dans les Commissions Paritaires une représentation féminine soit assurée par des professionnelles averties.

Il est possible, en effet, que dans les discussions concernant l'organisation des conditions de travail il ne soit pas toujours tenu suffisamment compte de la constitution féminine et du manque de résistance du tempérament féminin. Il apparaît indispensable qu'elles soient suffisamment représentées.

Resolution de la Commission "COTON" :

La Commission du Coton présidée par H. GEBELE d'Epinal a groupé les différents représentants des régions cotonnières de France. GEBELE a présenté un rapport très documenté sur l'industrie cotonnière de l'Est.

Des réactions sont à retenir :

1° - Se renseigner sur le nombre de métiers (filature, tissage) conduits par chaque travailleur, en vue d'une limitation du nombre pour tenir compte de l'effort physique fourni.

2° - Nécessité d'équilibrer les salaires du textile avec ceux des autres professions.

3° - Limitation de la double équipe.

4° - Révision des coefficients des différents postes pour remédier aux anomalies qui causent du mécontentement chez les salariés.

Ces renseignements seront envoyés à la Fédération afin de préparer un travail à présenter au Patronat lors des discussions au sujet des Conventions Collectives.

Enfin, les délégués présents demandent la création d'une

Commission chargée d'étudier les classifications afin de pouvoir présenter un projet concret en Commission Paritaire.

Résolution de la Commission "Laine".

La Commission de la Laine, après examen attentif de la situation constatant la différence existant entre les salaires d'une même branche dans des entreprises différentes demande l'harmonisation de la profession dans toutes les Régions.

Réclame pour tous les Ouvriers l'établissement d'une prime d'Ancienneté,

Réclame un Ravitaillement suffisant permettant à tous les ouvriers de pouvoir remplir leur tâche quotidienne.

Fait confiance au Bureau Fédéral pour mener à bien ces diverses revendications.

Commission de l'Apprentissage :

Au cours du 22ème congrès fédéral des Syndicats Chrétiens de l'Industrie Textile à Colmar les 13 et 14 Septembre, les Délégués présents appartenant aux différents Centres textiles du Pays, ont étudié le problème de l'Apprentissage, et tout spécialement le projet de synthèse que vient d'adopter le Conseil Economique.

Ils tiennent d'abord à rappeler que la C.F.T.C. a depuis longtemps établi un projet sur l'organisation de l'Apprentissage, projet répondant entièrement à leurs voeux.

Ils attirent l'attention de la Classe Ouvrière sur l'importance de cette question qui déterminera l'avenir professionnel de tous les jeunes travailleurs et peut mettre en cause le respect de la Liberté individuelle comme le droit de leur éducation et de leur formation.

Ils pensent que le projet de synthèse adopté par le Conseil Economique, tout en marquant une évolution satisfaisante du problème de l'apprentissage, ne laisse pas aux organismes régionaux suffisamment de possibilités au point de vue financier, et ils souhaitent que lors de sa discussion devant le Parlement, il soit tenu compte des réalisations déjà faites dans certaines régions, et que toutes les libertés individuelles et familiales soient respectées dans le texte à intervenir.

RESOLUTION GENERALE.

Les délégués des 235 syndicats adhérents à la Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile réunis à Colmar les 13, 14 et 15 Septembre 1947 pour le XXIIème Congrès annuel de la Fédération,

Après avoir entendu et discuté les différents rapports présentés, sont heureux de constater que le développement de la Fédération atteint maintenant les Territoires de l'Union Française.

Face à la diminution croissante du niveau de vie des travailleurs par suite de l'incohérence et de l'insuffisance du travail et de l'écart continuellement grandissant entre les salaires et les prix,

Persuadés que seule, l'augmentation de la production peut amener le relèvement du Pays et du niveau de vie de tous les travailleurs.

Constatent avec amertume que les efforts demandés aux travailleurs et fournis par eux pour ce relèvement et la mise en route du Plan "MONNET" risquent d'être vains si toutes les catégories sociales du Pays ne fournissent pas un effort identique, Demandent au Gouvernement d'appliquer des mesures de contrainte pour obliger ceux qui en ont les moyens à fournir leur part de revenu à l'investissement au lieu de l'affecter à des dépenses somptuaires ou de biens de consommation.

Les travailleurs apportent la plus grande part à la réalisation du Plan "MONNET". Par conséquent, la rééquipement et la modernisation des Entreprises étant pour une partie le fruit de leur labeur, ils demandent la Réforme de la notion de la Propriété de l'Entreprise et la participation effective des Travailleurs au fruit de leur travail,

Insistent en particulier, sur le plan textile, pour que les conditions de travail et de durée soit, dans l'application du Plan "MONNET", soit par suite des restrictions d'électricité, tiennent compte du facteur humain trop souvent oublié.

Pour l'établissement du nouveau barème des salaires, réclament avec l'application du minimum vital, le maintien d'une certaine hiérarchie entre les divers postes ouvriers,

Ils mandatent leur délégué sur le Plan régional pour discuter des accords dans ce sens, en souhaitant rapidement une harmonisation véritable sur le Plan National,

Protestent contre les hausses de prix accordés à la plupart des produits textiles sans révision des méthodes de calcul et sans mesures sérieuses pour empêcher la répercussion sur le prix de vente aux consommateurs.

Mandatent le Bureau Fédéral pour réclamer à nouveau, d'urgence, l'obligation d'un arrêt payé dans le cas de travail en équipe et l'obtention de la prime d'ancienneté pour le Personnel ouvrier.

Font confiance à la C.F.T.C. pour mener une action énergique en vue de faire appliquer son plan de ravitaillement, la révision des méthodes de calcul de prix fin d'aboutir à la baisse de certains produits essentiels, l'application rapide de la réforme fiscale, le relèvement du taux des allocations familiales et l'établissement de l'allocation logement, la révision des zones de salaires.

Font confiance à la C.F.T.C. pour mener une action énergique en vue de faire appliquer son plan de ravitaillement, la révision des méthodes de calcul de prix fin d'aboutir à la baisse de certains produits essentiels, l'application rapide de la réforme fiscale, le relèvement du taux des allocations familiales et l'établissement de l'allocation logement, la révision des zones de salaires.

NOTRE BUREAU FÉDÉRAL

Voici comment se présente, après le Congrès, le Bureau de la Fédération des syndicats Chrétiens du Textile :

Président : Marius MERÉY (Troyes)

Secrétaires : Benoit AYAUD (Lyon)
Généraux : Albert MYNGERSJALLIA (Halluin)

Trésorier : François DECORNET (Roubaix)

Membres : Gaston VALENDUC (Armentières)
Melle LEPAGE (Rouen)
Melle GRANGE (St-Etienne)
Melle VEROT (St-Etienne)
Alfred BOHL (Louvier-Elboeuf) Ag. de Maitris
Théo BRAUN (Alsace)
Henri GEBELE (Vosges)
Marcel LEHMANN (Troyes) Ag. de maitris

PHOTOS DU CONGRÈS

Nous informons nos Camarades que les photographies prises au Congrès sont en vente au Secrétariat.

Groupe des Congressistes et du Représentant de la Municipalité de Colmar 15 Frs pièce

Autres photographies (Alsaciennes, Foyer Ste-Marie) 17 Frs pièce

Nous vous prions de bien vouloir écrire à la Fédération en joignant un mandat de la somme correspondante à l'adresse suivante : Albert HOULBEC, 26 Rue Montholon PARIS IX^e

IMPORTANT

QUESTIONNAIRE D'ACTIVITÉS

Dès la deuxième quinzaine de Novembre, chaque Syndicat recevra un questionnaire sur son organisation qui devra être retourné à la Fédération au plus tard le 15 Janvier 1948.

Par sa nature même, ce questionnaire différera totalement des précédents. Son importance en sera sensiblement accrue, car il sera le point de départ d'une nouvelle organisation. Grâce à lui, et dans la mesure où vous y répondrez, vous aurez un véritable instrument de travail. C'est pourquoi nous vous en parlons dès à présent. Il faut que tous nos Syndicats y répondent complètement et nous le retourné au plus vite. Le 15 Janvier étant une date limite au-delà de laquelle nous ne saurions aller si nous voulons sauvegarder l'efficacité de notre travail.

Grâce à ce questionnaire, chacun de nos Syndicats aura sa fiche complète à la Fédération, nous le connaîtrons ainsi beaucoup mieux. Ne vous méprenez pas sur le sens des questions qui vous seront posées, elles ne sont faites que dans l'intention de vous mieux aider et de gagner du temps dans l'information. C'est le souci de l'efficacité de notre action qui nous a poussé à l'établir. Souci qui a fait l'objet d'une résolution de votre dernier Congrès.

Si vous voulez être rapidement informés, il faut que nous en ayons les moyens. Ce questionnaire nous les donnera.

Dès à présent, nous vous demandons, si ce n'est déjà fait, de rechercher des correspondants de branches professionnelles. Vous nous indiquerez le nom et l'adresse de vos Camarades à qui nous enverrons la documentation qui les intéresse. Ainsi nous aurons des fichiers spéciaux de correspondants pour chacune des grandes activités de l'Industrie Textile et, plus tard, nous pourrons constituer des Comités Fédéraux de branches professionnelles.

Tous, vous voulez que la Fédération soit un organisme qui vous renseigne, qui vous guide dans votre action de tous les jours. Elle l'est certes déjà, mais elle le sera plus encore lorsque vous lui en aurez donné la possibilité. Votre action syndicale ne sera vraiment constructive et efficace que dans la mesure où vous aurez des outils de travail appropriés. La Fédération vous les offre, à vous de les demander.

Pour les avoir, un seul moyen :

PREPARER ET REPONDRE AU QUESTIONNAIRE
sur l'ORGANISATION DES SYNDICATS

Voici quelques résultats qui nous ont été communiqués :

Comité d'établissement TRICOT MECANIQUE d'ORNANS (Doubs)

Maitrise - Inscrits 8 - votants 7

titulaires : BACH C.F.T.C. 5 voix - élu
" ARNOUX C.G.T. 2 " élu

suppléants : Melle POURCHET C.F.T.C. 6 voix élue
JOVENET C.G.T. 2 " élue

Ouvriers Inscrits 89 - votants 83

titulaires : liste C.F.T.C. 44 voix - 2 élus
liste C.G.T. 38 " - 2 élus

suppléants : Inscrits 89 - votants 82

Liste C.F.T.C. 45 voix - 2 élus
liste C.G.T. 36 " - 2 élus

CHODIACET - LYON.

Elections au Comité d'Entreprise
collège cadres et maitrise : J. CHOL Antoine

collège ouvriers et employés : 10 élus C.G.T. et 2 élus C.F.T.C.
SAINT-FELIX. 2 élues C.F.T.C. Melles ROCATI et

Usine T.A.S.E. LA VOULTE (Ardèche)
collège ouvriers et employés - suppléants :

C.G.T. 338 voix - 4 élus

C.F.T.C. 98 " - 1 élus

DES

DELEGUÉS C.F.T.C.

PARTOUT

LES APPLICATIONS DE L'ARRETE DU 21 AOUT

De nouveaux accords ont été conclus récemment dans le Textile; variables selon la forme, ils se présentent de la façon suivante :

OUVRIERS

1^o - Indemnité horaire uniforme de 8 Frs base Paris (avec abattement de zone) sans modification du salaire de base servant à calculer les salaires aux pièces ou au rendement (ex salaire moyen maximum).

Accord ROUBAIX (4/9) - Soierie et teinture Région Lyonnaise (17/9) - cotonnade Roanne.

2^o - Augmentation en pourcentage du salaire de base, avec aménagement pour les bas coefficients afin d'atteindre le minimum vital et établir une courbe de raccordement par des indemnités complémentaires.

Accord Textiles Artificiels - S laire de base - majoré de 14,78 %, porté de 28.75 à 33 Frs Paris.

Région AMIENS. Majoration 14 % sur le moyen maximum avec minimum 8 Frs base Paris.

Bonnerie de Troyes. 12 % à partir de 36 Frs de l'heure, barème progressif en dessous.

Tricot élastique - 12 % à partir de 36 Frs de l'heure, barème progressif en dessous.

Filatures schappe région lyonnaise - Valeur du point porté de 0.2875 à 0.33 (Base Paris) à partir du coefficient 150. (aménagement en dessous).

En Alsace le minimum vital est assuré jusqu'au coefficient 110. Au-dessus le point est majoré de 0.15 jusqu'au coefficient 150 et de 0.25 au-dessus.

A Rouen le minimum vital jusqu'à 115, majoration à partir de 115 jusqu'à 140 d'après une méthode particulière. Au-dessus de 140, majoration approximative de 6.85 l'heure (base Paris).

Employés - Techniciens et Agents de Maîtrise -

Majoration de 15 % sur le maximum individuel avec minimum de garantie de 1790 Frs par mois, base Paris (soierie et teinture Lyon)

Majoration de 11 % sur le salaire effectif actuel (Alsace).

Même méthode que pour les soieries (filature textile artificiel, bonnerie de Troyes).

Même méthode que pour les soieries avec garantie d'un minimum 1790 Frs base Paris (filatures schappe).

Majoration de 12,7 % x 11 % sur les traitements de Septembre 1946 (région Lille).

30. - GREVES A CARACTERE POLITIQUE.
LA C.F.T.C ET LES GREVES
L'agitation sociale créée par le C.G.T. autour du conflit du métro et des autobus, pose de nouveau la question de notre position quant à la participation aux mouvements de grève, tels qu'ils se présentent actuellement ou peuvent se présenter dans un proche avenir.

Il n'échappera à aucun de nos camarades que la situation, exploitée à des fins qui n'ont rien de syndicales, est particulièrement grave et qu'il n'est pas possible pour des organisations syndicales chrétiennes et des syndiqués chrétiens de se lancer sans discernement dans des mouvements qui peuvent nous conduire à bref délai aux pires aventures.

Les organisations confédérées, tenant compte de ces considérations voudront donc bien s'inspirer des directives suivantes, dans leur action :

1. - GREVES DE CARACTÈRE STRICTEMENT PROFESSIONNEL.
Que ce soit dans les entreprises, sur le plan local, régional ou national, il existe actuellement dans le cadre d'une même industrie des conflits qui opposent patrons et ouvriers.

Il n'est plus question pour nous, même dans les circonsances actuelles, de condamner le recours à la grève, lorsque, après avoir épuisé tous les moyens pacifiques de résolution, les travailleurs n'ont plus que de cette voie pour faire aboutir leurs légitimes revendications.

Encore faut-il que nos organisations syndicales chrétiennes ne soient pas impatientes à déclencher ou à suivre la grève et qu'elles sachent être larges dans les délais laissés aux efforts de conciliation. Il sera d'ailleurs bon de faire précéder le déclenchement d'une grève, d'une première cessation de travail, dite "d'avertissement" et de courte durée qui, par ces résultats, évitera peut-être de devoir recourir à un mouvement plus ample.

En toute occurrence, il est nécessaire s'il s'agit de grèves dans les services publics, où en dehors des préoccupations d'ordre professionnel, il faut avoir le souci de l'intérêt général.

2. - GREVES DE SOLIDARITE -

Elles consistent essentiellement à faire cesser le travail à des travailleurs d'une entreprise ou d'une ou plusieurs industries toutes entières pour appuyer la grève de salariés d'une autre entreprise, d'une autre industrie ou de plusieurs industries.

C'est le type de celles que la C.G.T. semble vouloir déclencher dans la région parisienne pour étayer l'action du personnel du métro.

Dans les circonstances présentes, nous ne pouvons admettre ce genre de grèves. Elles sont donc à proscrire.

3° - GREVES A CARACTERE POLITIQUE.-

Elles sont évidemment à proscrire. Nos camarades n'oublieront pas, par ailleurs, que des grèves professionnelles peuvent parfois masquer un but politique qu'on n'aperçoit pas toujours dès le premier abord. Cette constatation doit les inciter à être vigilants, et à examiner avec attention les motifs des grèves et les buts connus ou cachés que leurs promoteurs se proposent d'atteindre.

4° - GREVES CONTRE L'INSUFFISANCE DU RAVITAILLEMENT OU LA HAUSSE DES PRIX.-

Nous avions récemment admis des cessations de travail limitées à une heure ou deux, en liaison avec notre propagande en faveur du plan de ravitaillement, à l'exclusion toutefois des grèves de durée plus longue.

Dans les circonstances présentes, il faut éviter de multiplier ce genre de manifestations pour ne pas favoriser l'agitation sociale.

Il y a suffisamment de possibilités d'organisation de la propagande en faveur de notre plan, en dehors des heures de travail, pour qu'il ne soit pas nécessaire de recourir à des grèves, dont le résultat le plus clair est de faire perdre des salaires aux travailleurs.

5° - GREVES GENERALES -

Quelles que soient les raisons pour lesquelles elles pourraient être déclenchées dans les semaines qui viendront, sur le plan interprofessionnel, le Bureau confédéral a décidé de les proscrire.

Toutes les organisations confédérées voudront bien suivre les directives ci-dessus, en leur donnant toute diffusion utile auprès des syndicats de base, et des sections d'entreprises.

PARIS, le 18 Octobre 1947

TEXTES OFFICIELS

HYGIENE ET SECURITE -

J.O. du 2/8/1947, décret 47-I430 du 1/8/1947 portant R.A.P. en ce qui concerne l'institution des Comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions du chapitre Ier, titre 2 du Livre 2 du Code du Travail.

J.O. du 13/8/47, rectificatif au précédent. Voir circulaire confédérale pour le texte.

J.O. du 3/8/47, décret 47-I435 du 1/8/47 portant en ce qui concerne les vestiaires et lavabos; modification du décret du décret du 5/8/47 tendant à modifier et compléter les articles 4 et 8 du décret du 10/7/1913 modifié.

J.O. du 13/8/1947 - rectificatif au précédent. Voir la circulaire confédérée pour le texte.

J.O. du 28/8/47, décret N° 47-1618 du 23/8/47, modifiant, en ce qui concerne les locaux où l'on manipule et trie les chiffons, les dispositions de l'article 2 du décret du 10 Juillet 1913.

Art. 1er L'article 2 du décret du 10 Juillet 1913, portant règlement d'administration publique en ce qui concerne les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements soumis, est modifié comme suit :

Article 2 - Dans les locaux où l'on travaille les matières organiques altérables ainsi que dans ceux où l'on manipule et où l'on trie les chiffons, le sol sera rendu imperméable et toujours bien nivelé. Les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

"Les murs et le sol seront nettoyés journalierement avec une solution désinfectante. Toutefois, le nettoyage pourra être effectué à l'aide d'appareils d'aspiration mécanique dans les locaux où sont manipulés ou triés les chiffons.

"Un lessivage à fond avec la même solution sera fait au moins une fois par an.

"Les résidus putrescibles ne devront jamais séjourner dans les locaux affectés au travail et seront enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour."

Article 2 - Le Ministre du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française et entrera en vigueur le 1er Octobre 1947.

J.O. du 10/9/47, loi N° 47-1790 du 9/9/47, complétant les articles articles I74 et I76 du livre 2 du Code du Travail.

Art. I74 - En cas de contraventions aux dispositions des chapitres I et II du présent livre et des règlements d'administration publique prévus pour leur exécution, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, des usines ou ateliers dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du contrevenant.

Complément à l'article I76 du Livre II - Le jugement est soumis aux formalités de publicité prévues à l'article I74, alinéa 2".

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

J.O. du 3/8/47 - décision modifiant les classifications des employés interprofessionnels.

La Fédération envoie sur demande la brochure complète des nouvelles classifications.

J.O. du 13/8/47 - Arrêté du 6/8/47, portant modification de l'arrêté du 15/1/46 relatif aux salaires des ouvriers de la sparterie et des objets en paille.

Arrêté -

Article 1er - L'article 2 de l'arrêté du 15 Janvier 1946 relatif aux salaires des ouvriers de la sparterie et des objets en paille est modifié comme suit :

"Les industries visées à l'article précédent sont celles qui sont comprises sous la rubrique suivante de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 Avril 1946, relatif au classement des industries et professions.

"Dans le groupe 4 H au sous-groupe 4 Ha :

" Le N° 45137: fabrique de Sparterie".

Article 2 - Le Directeur général du travail et de la main-d'œuvre est chargé de l'application du présent arrêté.

Fait à Paris, le 6 Août 1947

J.O. du 28.8.47 remportant majoration des salaires.

J.O. du 27/8/47 correctif au précédent. Pour le texte voir la dernière circulaire confédérale.

J.O. du 31/8/47 - loi 47-1834 du 30/8/47 prorogeant la loi N° 47-614 du 31/3/47 concernant l'indemnité mensuelle temporaire et exceptionnelle et instituant un supplément temporaire, pour charges de famille.

J.O. du 19/9/47, circulaire TR 69/047 du 17/9/47 relative à l'application de l'arrêté du 21/8/47 portant majoration des salaires.

REGLEMENTATIONS DE LA REPARTITION ET DE LA VENTE

J.O. du 26/8/47 - décision g 135 du 21/8/47, réglementant les attributions des produits textiles.

J.O. du 17/9/47 - décision du Ministre de l'industrie et du commerce, réglementant la vente des articles textiles à usage vestimentaire et ménager.

SECURITE SOCIALE

J.O. du 25/9/47 - décret 47-1881 du 24/8/47 portant relèvement du salaire limite prévu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 1er - La rémunération maximum prévue par l'article 31 de l'ordonnance N° 45-2250 du 4 Octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale est portée à 204.000 Frs par an.

En conséquence, les chiffres fixés par l'article 147 du décret du 8 Juin 1946 portant règlement d'administration publique pour l'application de ladite ordonnance sont respectivement modifiés comme suit :

51.000 Frs si le salaire est réglé par trimestre;
17.000 Frs si le salaire est réglé par mois;
8.500 Frs si le salaire est réglé par demi-mois;
8.000 Frs si le salaire est réglé toutes les deux semaines;

5.700 Frs si le salaire est réglé par décade;
4.000 Frs si le salaire est réglé par semaine;
800 Frs si le salaire est réglé par jour;
400 Frs si le salaire est réglé par demi-journée de travail ne dépassant pas cinq heures;

100 Frs par heure si le salaire est réglé pour une durée de travail inférieure à cinq heures.

Article 2 - Les rémunérations par jour ouvrable, par mois, ou par trimestre prévues par l'article 148 du décret susvisé sont portées respectivement à 800 Frs - 17.000 Frs et 51.000 Frs.

Article 3 - Le ministre du travail et de la sécurité sociale, le ministre des finances et le ministre de l'économie nationale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République française et aura effet à compter du 1er Octobre 1947.

Fait à Paris, le 24 Septembre 1947

Tous les textes énumérés dans notre rubrique "textes officiels" peuvent vous être procurés sur simple demande faite à la Fédération.

AVEZ-VOUS UN RESPONSABLE DES JEUNES?

AVEZ-VOUS UNE COMMISSION "JEUNES"?

ILS SONT NOMBREUX DANS LE TEXTILE.

SACHEZ LES INTERESSER.

DIFFUSEZ LA PAGE DES JEUNES

DE LA CIRCULAIRE CONFEDERALE.

26, rue de Montholon, 26 24
11 11 11 11 11 11 11

C.F.T.C

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES SYNDICATS CHRETIENS
DU
TEXTILE

TRU. 91-03

à 91-07

26 Rue Montholon, Paris, IX^e
C.C.P. Lille 353-91

89/
Circulaire N° 8/47

25 Novembre

21 Octobre 1947

Le mot du Secrétaire Général

UN NOUVEAU PAS EN AVANT

La période des congés est terminée depuis déjà quelque temps. Notre Congrès Fédéral a marqué à la fois la progression constante de la Fédération et la reprise de l'activité syndicale. Nous sommes maintenant installés dans l'immeuble confédéral 26 Rue Montholon PARIS 8^e - Tél: TRUDAIN 91.03. Le Secrétariat fédéral est dans la pièce 201 (2ème étage), un local bien à nous et les militants sont assurés d'y trouver toujours quelqu'un. Les moyens d'information des syndicats vont encore être améliorés et notre action plus suivie et plus efficace.

Il importe donc que vous fassiez le maximum d'efforts pour le développement de notre Fédération - augmenter les effectifs, faire payer régulièrement les cotisations aux syndiqués et les payer régulièrement à la Fédération. Le principe de la cotisation syndicale à une heure de salaire par mois doit être appliqué partout. égale

Nous avons pu, sans augmenter la cotisation fédérale, apporter des améliorations sensibles au fonctionnement administratif, à l'efficacité de notre action; nous en apporterons encore, mais c'est sous la condition expresse d'une augmentation des effectifs syndiqués.

Nous connaissons vos difficultés, elles ne sont pas insurmontables. L'effort continu de tous doit nous permettre cette année de développer nos effectifs, notre influence et nos moyens d'action. Des dizaines de milliers de travailleurs textiles doivent venir grossir nos rangs.

Confiance et courage pour un nouveau bond en avant de notre Fédération Textile.

B. MAYOUD

NOTRE 22^e CONGRES

Les 13, 14 et 15 Septembre, les délégués de nos Syndicats Textiles se sont réunis en Alsace pour leur 22^e Congrès Fédéral, sous la présidence de Marius MERÉY. Toutes les grandes régions textiles de France étaient représentées, malgré l'éloignement du lieu choisi.

Outre le rapport moral et le rapport financier, l'ordre du jour comportait une étude sur le Plan Monnet et un rapport sur l'organisation du travail fédéral et syndical.

Dès l'ouverture du Congrès, l'Assemblée s'est prononcée sur l'admission de 45 nouveaux syndicats dont trois de l'Île de la Réunion.

Au cours de la première journée, les Congressistes accueillirent Henri MECK venu leur souhaiter la bienvenue au nom de tous les syndicats chrétiens de l'Alsace. Le dimanche midi, au cours d'une petite cérémonie intime, ils recevaient un représentant de la Municipalité de Colmar en la personne de Monsieur Léon ADOLF, adjoint au Maire et syndicaliste Chrétien depuis plus de 20 ans.

Les Vœux et Résolutions adoptés, et plus encore la résolution générale démontrent, mieux que le plus bel article, la belle tenue de ce 22^e Congrès et le souci d'actualité et d'efficacité qui a présidé aux travaux de cette Assemblée.

Il nous est impossible, dans le cadre restreint de cette circulaire d'analyser les différents rapports et d'en donner même la plus petite synthèse. Sachons seulement qu'ils furent écoutés comme rarement rapports le furent et que les discussions qui suivirent démontrent amplement l'intérêt qu'ils susciterent. Ne sortant jamais des questions d'actualité, ces rapports ont marqués un pas de plus dans l'organisation de la profession du Textile.

Ce Congrès extrêmement bien mené a trouvé sa suite normale dans la visite de deux grandes usines de textile, laine et soie artificielle, et par deux excursions dans cette superbe région de Colmar, où il nous a été permis de constater l'ardeur et le courage de nos Camarades Alsaciens pour rebâtir leur Pays si durement touché par la Guerre.

VOEUX ET RESOLUTION GENERALE DU CONGRES

Résolutions de la Commission Féminine :

Au cours du 22^e Congrès Fédéral du Textile, la Commission féminine, réunie le 13 Septembre à Colmar :

Demande, en raison du nombre considérable de femmes occupées dans l'industrie textile,

Un sérieux examen pour garantir les conditions de travail de la femme dans un climat d'hygiène et de moralité,

Réclame, en outre, une aération suffisante des ateliers textiles ainsi qu'un siège à la disposition de chaque ouvrière,

Proteste contre les méthodes actuelles du travail à la chaîne qui n'a pas un caractère humain, demande immédiatement une modification de la réglementation en vigueur,

Au cas où la nécessité du travail en équipe s'avère indispensable, réclame une demi-heure d'arrêt payée et non récupérable.

Constatant que le Textile comporte environ 60 % de femmes, il serait souhaitable :

Que dans les Commissions Paritaires une représentation féminine soit assurée par des professionnelles averties.

Il est possible, en effet, que dans les discussions concernant l'organisation des conditions de travail il ne soit pas toujours tenu suffisamment compte de la constitution féminine et du manque de résistance du tempérament féminin. Il apparaît indispensable qu'elles soient suffisamment représentées.

Resolution de la Commission "COTON" :

La Commission du Coton présidée par H. GEBELE d'Epinal a groupé les différents représentants des régions cotonnières de France. GEBELE a présenté un rapport très documenté sur l'industrie cotonnière de l'Est.

Des réactions sont à retenir :

1° - Se renseigner sur le nombre de métiers (filature, tissage) conduits par chaque travailleur, en vue d'une limitation du nombre pour tenir compte de l'effort physique fourni.

2° - Nécessité d'équilibrer les salaires du textile avec ceux des autres professions.

3° - Limitation de la double équipe.

4° - Revision des coefficients des différents postes pour remédier aux anomalies qui causent du mécontentement chez les salariés.

Ces renseignements seront envoyés à la Fédération afin de préparer un travail à présenter au Patronat lors des discussions au sujet des Conventions Collectives.

Enfin, les délégués présents demandent la création d'une

Commission chargée d'étudier les classifications afin de pouvoir présenter un projet concret en Commission Paritaire.

Résolution de la Commission "Laine".

La Commission de la Laine, après examen attentif de la situation constatant la différence existant entre les salaires d'une même branche dans des entreprises différentes demande l'harmonisation de la profession dans toutes les Régions.

Réclame pour tous les Ouvriers l'établissement d'une prime d'Ancienneté,

Réclame un Ravitaillement suffisant permettant à tous les ouvriers de pouvoir remplir leur tâche quotidienne.

Fait confiance au Bureau Fédéral pour mener à bien ces diverses revendications.

Commission de l'Apprentissage :

Au cours du 22ème congrès fédéral des Syndicats Chrétiens de l'Industrie Textile à Colmar les 13 et 14 Septembre, les Délégués présents appartenant aux différents Centres textiles du Pays, ont étudié le problème de l'Apprentissage, et tout spécialement le projet de synthèse que vient d'adopter le Conseil Economique.

Ils tiennent d'abord à rappeler que la C.F.T.C. a depuis longtemps établi un projet sur l'organisation de l'Apprentissage, projet répondant entièrement à leurs voeux.

Ils attirent l'attention de la Classe Ouvrière sur l'importance de cette question qui déterminera l'avenir professionnel de tous les jeunes travailleurs et peut mettre en cause le respect de la Liberté individuelle comme le droit de leur éducation et de leur formation.

Ils pensent que le projet de synthèse adopté par le Conseil Economique, tout en marquant une évolution satisfaisante du problème de l'apprentissage, ne laisse pas aux organismes régionaux suffisamment de possibilités au point de vue financier, et ils souhaitent que lors de sa discussion devant le Parlement, il soit tenu compte des réalisations déjà faites dans certaines régions, et que toutes les libertés individuelles et familiales soient respectées dans le texte à intervenir.

RESOLUTION GENERALE-

Les délégués des 235 syndicats adhérents à la Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile réunis à Colmar les 13, 14 et 15 Septembre 1947 pour le XXIIème Congrès annuel de la Fédération.

Après avoir entendu et discuté les différents rapports présentés, sont heureux de constater que le développement de la Fédération atteint maintenant les Territoires de l'Union Française.

Face à la diminution croissante du niveau de vie des travailleurs par suite de l'incohérence et de l'insuffisance du ravitaillement et de l'écart continuellement grandissant entre les salaires et les prix,

Persuadés que seule, l'augmentation de la production peut amener le relèvement du Pays et du niveau de vie de tous les travailleurs.

Constatent avec amertume que les efforts demandés aux travailleurs et fournis par eux pour ce relèvement et la mise en route du Plan "MONNET" risquent d'être vains si toutes les catégories sociales du Pays ne fournissent pas un effort identique. Demandent au Gouvernement d'appliquer des mesures de contrainte pour obliger ceux qui en ont les moyens à fournir leur part de revenu à l'investissement au lieu de l'affecter à des dépenses somptuaires ou de biens de consommation.

Les travailleurs apportent la plus grande part à la réalisation du Plan "MONNET". Par conséquent, la rééquipement et la modernisation des Entreprises étant pour une partie le fruit de leur labeur, ils demandent la Réforme de la notion de la Propriété de l'Entreprise et la participation effective des travailleurs au fruit de leur Travail,

Insistent en particulier, sur le plan textile, pour que les conditions de travail et de durée soit, dans l'application du Plan "MONNET", soit par suite des restrictions d'électricité, tiennent compte du facteur humain trop souvent oublié.

Pour l'établissement du nouveau barème des salaires, réclament avec l'application du minimum vital, le maintien d'une certaine hiérarchie entre les divers postes ouvriers,

Ils mandatent leur délégué sur le Plan régional pour discuter des accords dans ce sens, en souhaitant rapidement une harmonisation véritable sur le Plan National,

Protestent contre les hausses de prix accordés à la plupart des produits textiles sans révision des méthodes de calcul et sans mesures sérieuses pour empêcher la répercussion sur le prix de vente aux consommateurs.

Mandatent le Bureau Fédéral pour réclamer à nouveau, d'urgence, l'obligation d'un arrêt payé dans le cas de travail en équipe et l'obtention de la prime d'ancienneté pour le personnel ouvrier.

- 6 -

Font confiance à la C.F.T.C. pour mener une action énergique en vue de faire appliquer son plan de ravitaillement, la révision des méthodes de calcul de prix afin d'aboutir à la baisse de certains produits essentiels, l'application rapide de la réforme fiscale, le relèvement du taux des allocations familiales et l'établissement de l'allocation logement, la révision des zones de salaires.

notre budget et le notre dans un tel sens que nous devons faire tout ce que nous pouvons pour aider à la révolution sociale.

NOTRE BUREAU FEDERAL

Voici comment se présente, après le Congrès, le Bureau de la Fédération des syndicats Chrétiens du Textile :

Président : Marius MERÉY (Troyes)

Secrétaires : Benoît MAYOUD (Lyon)

généraux : Albert MYNGERS (Halluin)

Trésorier : François DECORNET (Roubaix)

Membres : Gaston VALENDUC (Armentières)

Melle LEPAGE (Rouen)

Melle GRANGE (St-Etienne)

Melle VEROT (St-Etienne)

Alfred BOHL (Louvier-Elboeuf Ag.de Maitris)

Théo BRAUN (Alsace)

Henri GEBELE (Vosges)

Marcel LEHMANN (Troyes) Ag.de maitris

PHOTOS DU CONGRES

Nous informons nos Camarades que les photographies prises au Congrès sont en vente au Secrétariat.

Groupe des Congressistes et du Représentant de la Municipalité de Colmar 15 Frs pièce

Autres photographies (Alsaciennes, Foyer Ste-Marie) 17 Frs pièce

Nous vous prions de bien vouloir écrire à la Fédération en joignant un mandat de la somme correspondante à l'adresse suivante : Albert HOULBEC, 26 Rue Montholon PARIS IX^e

IMPORTANT

QUESTIONNAIRE D'ACTIVITÉS

Dès la deuxième quinzaine de Novembre, chaque Syndicat recevra un questionnaire sur son organisation qui devra être retourné à la Fédération au plus tard le 15 Janvier 1948.

Par sa nature même, ce questionnaire différera totalement des précédents. Son importance en sera sensiblement accrue, car il sera le point de départ d'une nouvelle organisation. Grâce à lui, et dans la mesure où vous y répondrez, vous aurez un véritable instrument de travail. C'est pourquoi nous vous en parlons dès à présent. Il faut que tous nos Syndicats y répondent complètement et nous le retourné au plus vite. Le 15 Janvier étant une date limite au-delà de laquelle nous ne saurions aller si nous voulons sauvegarder l'efficacité de notre travail.

Grâce à ce questionnaire, chacun de nos Syndicats aura sa fiche complète à la Fédération, nous le connaîtrons ainsi beaucoup mieux. Ne vous méprenez pas sur le sens des questions qui vous seront posées, elles ne sont faites que dans l'intention de vous mieux aider et de gagner du temps dans l'information. C'est le souci de l'efficacité de notre action qui nous a poussé à l'établir. Souci qui a fait l'objet d'une résolution de votre dernier Congrès.

Si vous voulez être rapidement informés, il faut que nous en ayons les moyens. Ce questionnaire nous les donnera.

Dès à présent, nous vous demandons, si ce n'est déjà fait, de rechercher des correspondants de branches professionnelles. Vous nous indiquerez le nom et l'adresse de vos Camarades à qui nous enverrons la documentation qui les intéresse. Ainsi nous aurons des fichiers spéciaux de correspondants pour chacune des grandes activités de l'Industrie Textile et, plus tard, nous pourrons constituer des Comités Fédéraux de branches professionnelles.

Tous, vous vouliez que la Fédération soit un organisme qui vous renseigne, qui vous guide dans votre action de tous les jours. Elle l'est certes déjà, mais elle le sera plus encore lorsque vous lui en aurez donné la possibilité. Votre action syndicale ne sera vraiment constructive et efficace que dans la mesure où vous aurez des outils de travail appropriés. La Fédération vous les offre, à vous de les demander.

Pour les avoir, un seul moyen :

PREPARER ET REPONDRE AU QUESTIONNAIRE
sur l'ORGANISATION DES SYNDICATS

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Chaque mois, nous réservons un article à cette importante question. Nous publierons les résultats obtenus par nos syndiqués dans les élections des Délégués aux Comités d'Entreprises et des Délégués du Personnel.

Nous vous demandons de nous communiquer vos résultats non pas seulement pour les diffuser dans la circulaire, mais aussi pour constituer notre fichier spécial aux membres des Comités d'Entreprise et aux Délégués du Personnel. Le questionnaire dont il est parlé précédemment demandera les noms des Camarades élus pour que nous puissions, le cas échéant, leur envoyer des documents qui les aideront et à qui nous pourrons être amenés à demander des informations nécessaires à nos Camarades délégués dans les Commissions officielles.

L'efficacité de notre action se mesure au nombre de nos syndiqués investis d'un poste de Responsable par leurs Camarades de travail. Il leur faut tenir ce poste avec compétence, l'avenir du syndicalisme et particulièrement du syndicalisme Chrétien en dépend. La Fédération, responsable de l'action de ces Camarades, a le devoir de les aider par tous les moyens dont elle dispose, encore faut-il qu'elle les connaisse.

En aucun cas, si nous le connaissons, un Camarade ne se sentira isolé, même s'il est seul dans son Entreprise. La Fédération est à son service.

Placés à la pointe du combat, pour les libertés ouvrières, ces Camarades ont l'engagement formel de la Fédération qu'elle les aidera et les soutiendra de toutes ses forces.

Les Délégués représentent non seulement leurs Camarades de travail et leur syndicat, mais la Fédération Textile et la C.F.T.C. tout entière.

Il faut qu'au prochain Congrès le nombre de nos représentants ait augmenté dans une très forte proportion. N'hésitez pas à présenter des candidats, même là où nous n'avons que quelques adhérents, la Fédération est là, elle vous épaulera.

Usez des services que peut vous rendre la Fédération et ainsi nous aurons partout des délégués irremplaçables. Dans chaque atelier, et dans chaque usine, il faut au moins un délégué C.F.T.C. documenté si nous voulons faire rayonner notre action.

Dans les prochains mois nous espérons donner à nos camarades les instruments de travail qui leur manquent et qui feront d'eux les véritables représentants de la classe ouvrière et de la Profession, ceux en qui tous les travailleurs mettront leur confiance en les investissant du mandat de parler en leur nom.

Voici quelques résultats qui nous ont été communiqués :

Comité d'établissement TRICOT MECANIQUE d'ORNANS (Doubs)

Maitrise - Inscrits 8 - votants 7

titulaires : BACH C.F.T.C. 5 voix - élu
" ARNOUX C.G.T. 2 " élu

suppléants : Melle POURCHET C.F.T.C. 6 voix élue
JOVENET C.G.T. 1 " élue

Ouvriers - Inscrits 89 - votants 83

titulaires : liste C.F.T.C. 44 voix - 2 élus
liste C.G.T. 38 " - 2 "

suppléants : Inscrits 89 - votants 82

Liste C.F.T.C. 45 voix - 2 élus
liste C.G.T. 36 " - 2 élus

RHODIACETE - LYON.

Elections au Comité d'Entreprise.

collège cadres et maitrise - 1 élue C.F.T.C. CHOL Antoine

1 élu C.G.T.

1 élue C.G.C.

collège ouvriers et employés : 10 élus C.G.T.
2 élues C.F.T.C. Melles ROCATI et
SAINT-FELIX.

Usine T.A.S.E. LA VOULTE (Ardèche).

collège ouvriers et employés - suppléants :

C.G.T. 338 voix - 4 élus

C.F.T.C. 98 " - 1 élu

BES

DELEGUES C.F.T.C.

PARTOUT

LES APPLICATIONS DE L'ARRETE DU 21 AOUT

De nouveaux accords ont été conclus récemment dans le Textile; variables selon la forme, ils se présentent de la façon suivante :

OUVRIERS -

1^o - Indemnité horaire uniforme de 8 Frs base Paris (avec abattement de zone) sans modification du salaire de base servant à calculer les salaires aux pièces ou au rendement (ex salaire moyen maximum).

Accord ROUBAIX (4/9) - Soierie et teinture Région Lyonnaise (17/9) - cotonnade Roanne.

2^o - Augmentation en pourcentage du salaire de base, avec aménagement pour les bas coefficients afin d'atteindre le minimum vital et établir une courbe de raccordement par des indemnités complémentaires.

Accord Textiles Artificiels - S laire de base - majoré de 14,78 %, porté de 28.75 à 33 Frs Paris.

Région AMIENS. Majoration 14 % sur le moyen maximum avec minimum 8 Frs base Paris.

Bonneterie de Troyes. 12 % à partir de 36 Frs de l'heure, barème progressif en dessous.

Tricot élastique - 12 % à partir de 36 Frs de l'heure, barème progressif en dessous.

Filatures schappe région lyonnaise - Valeur du point porté de 0.2875 à 0.33 (Base Paris) à partir du coefficient 150 (aménagement en dessous).

En Alsace le minimum vital est assuré jusqu'au coefficient 110. Au-dessus le point est majoré de 0.15 jusqu'au coefficient 150 et de 0.25 au-dessus.

A Rouen le minimum vital jusqu'à 115, majoration à partir de 115 jusqu'à 140 d'après une méthode particulière. Au-dessus de 140, majoration approximative de 6.85 l'heure (base Paris).

Employés - Techniciens et Agents de Maîtrise -

Majoration de 15 % sur le maximum individuel avec minimum de garantie de 1790 Frs par mois, base Paris (soierie et teinture Lyon)

Majoration de 11 % sur le salaire effectif actuel (Alsace).

Même méthode que pour les soieries (filature textile artificiel, bonneterie de Troyes).

Même méthode que pour les soieries avec garantie d'un minimum 1790 Frs base Paris (filatures schappe).

Majoration de 12,7 % x 11 % sur les traitements de Septembre 1946 (région Lille).

LA C.F.T.C. ET LES GREVES

L'agitation sociale créée par la C.G.T. autour du conflit du métro et des autobus, pose de nouveau la question de notre position quant à la participation aux mouvements de grève, tels qu'ils se présentent actuellement ou peuvent se présenter dans un proche avenir.

Il n'échappera à aucun de nos camarades que la situation, exploitée à des fins qui n'ont rien de syndicales, est particulièrement grave et qu'il n'est pas possible pour des organisations syndicales chrétiennes et des syndiqués chrétiens de se lancer sans discernement dans des mouvements qui peuvent nous conduire à bref délai aux pires aventures.

Les organisations confédérées, tenant compte de ces considérations voudront donc bien s'inspirer des directives suivantes, dans leur action.:

1° - GREVES DE CARACTÈRE STRICTEMENT PROFESSIONNEL-

Que ce soit dans les entreprises, sur le plan local, régional ou national, il existe actuellement dans le cadre d'une même industrie des conflits qui opposent patrons et ouvriers.

Il n'est plus question pour nous, même dans les circonsances actuelles, de condamner le recours à la grève, lorsque, après avoir épuisé tous les moyens pacifiques de solution, les travailleurs ne disposent plus que de cette voie pour faire aboutir leurs légitimes revendications.

Encore faut-il que nos organisations syndicales chrétiennes ne soient pas impatientes à déclencher ou à suivre la grève et qu'elles sachent être larges dans les délais laissés aux efforts de conciliation. Il sera d'ailleurs bon de faire précéder le déclenchement d'une grève, d'une première cessation de travail, dite "d'avertissement" et de courte durée qui, par ces résultats évitera peut-être de devoir recourir à un mouvement plus ample.

En toute occurrence, il est nécessaire s'il s'agit de grèves dans les services publics, où en dehors des préoccupations d'ordre professionnel, il faut avoir le souci de l'intérêt général.

2° - GREVES DE SOLIDARITE -

Elles consistent essentiellement à faire cesser le travail à des travailleurs d'une entreprise ou d'une ou plusieurs industries toutes entières pour appuyer la grève de salariés d'une autre entreprise, d'une autre industrie ou de plusieurs industries.

C'est le type de celles que la C.G.T. semble vouloir déclencher dans la région parisienne pour étayer l'action du personnel du métro.

Dans les circonstances présentes, nous ne pouvons admettre ce genre de grèves. Elles sont donc à proscrire.

3° - GREVES A CARACTERE POLITIQUE.

Elles sont évidemment à proscrire. Nos camarades n'oublieront pas, par ailleurs, que des grèves professionnelles peuvent parfois masquer un but politique, qu'on n'aperçoit pas toujours dès le premier abord. Cette constatation doit les inciter à être vigilants, et à examiner avec attention les motifs des grèves et les buts connus oucachés que leurs promoteurs se proposent d'atteindre.

4° - GREVES CONTRE L'INSUFFISANCE DU RAVITAILLEMENT OU LA HAUSSE DES PRIX.

Nous avions récemment admis des cessations de travail limitées à une heure ou deux, en liaison avec notre propagande en faveur du plan de ravitaillement, à l'exclusion toutefois des grèves de durée plus longue.

Dans les circonstances présentes, il faut éviter de multiplier ce genre de manifestations pour ne pas favoriser l'agitation sociale.

Il y a suffisamment de possibilités d'organisation de la propagande en faveur de notre plan, en dehors des heures de travail, pour qu'il ne soit pas nécessaire de recourir à des grèves, dont le résultat le plus clair est de faire perdre des salaires aux travailleurs.

5° - GREVES GENERALES

Quelles que soient les raisons pour lesquelles elles pourraient être déclenchées dans les semaines qui viendront, sur le plan interprofessionnel, le Bureau confédéral a décidé de les proscrire.

Toutes les organisations confédérées voudront bien suivre les directives ci-dessus, en leur donnant toute diffusion utile auprès des syndicats de base, et des sections d'entreprises.

PARIS, le 18 Octobre 1947

TEXTES OFFICIELS

HYGIENE ET SECURITE

J.O. du 2/8/1947, décret 47-1430 du 1/8/1947 portant R.A.P. en ce qui concerne l'institution des Comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions du chapitre Ier, titre 2 du Livre 2 du Code du Travail.

J.O. du 13/8/47, rectificatif au précédent. Voir circulaire confédérale pour le texte.

J.O. du 3/8/47, décret 47-1435 du 1/8/47 portant en ce qui concerne les vestiaires et lavabos; modification du décret du décret du 5/8/47 tendant à modifier et compléter les articles 4 et 8 du décret du 10/7/1943 modifié.

J.O. du 13/8/1947 - rectificatif au précédent. Voir la circulaire confédérée pour le texte.

J.O. du 28/8/47, décret N° 47-1618 du 23/8/47, modifiant, en ce qui concerne les locaux où l'on manipule et trie les chiffons, les dispositions de l'article 2 du décret du 10 Juillet 1913.

Art. Ier - L'article 2 du décret du 10 Juillet 1913, portant règlement d'administration publique en ce qui concerne les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, est modifié comme suit :

"Article 2 - Dans les locaux où l'on travaille les matières organiques altérables ainsi que dans ceux où l'on manipule et où l'on trie les chiffons, le sol sera rendu imperméable et toujours bien nivé. Les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

"Les murs et le sol seront nettoyés journallement avec une solution désinfectante. Toutefois, le nettoyage pourra être effectué à l'aide d'appareils d'aspiration mécanique dans les locaux où sont manipulés ou triés les chiffons.

"Un lessivage à fond avec la même solution sera fait au moins une fois par an.

"Les résidus putrescibles ne devront jamais séjournier dans les locaux affectés au travail et seront enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour."

Article 2 - Le Ministre du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française et entrera en vigueur le 1er Octobre 1947.

Fait à Paris, le 23 Août 47

J.O. du 10/9/47, loi N° 47-1790 du 9/9/47, complétant les articles 174 et 176 du livre 2 du Code du Travail.

Art. 174 - En cas de contraventions aux dispositions des chapitres I et 2 du titre II du présent livre et des règlements d'administration publique prévus pour leur exécution, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, des usines ou ateliers dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du contrevenant.

Complément à l'article 176 du Livre II -

"Le jugement est soumis aux formalités de publicité prévues à l'article 174, alinéa 2".

SALAires ET CLASSIFICATIONS

J.O. du 3/8/47 - décision modifiant les classifications des employés interprofessionnels.

La Fédération envoie sur demande la brochure complète des nouvelles classifications.

J.O. du 13/8/47 - Arrêté du 6/8/47, portant modification de l'arrêté du 15/1/46 relatif aux salaires des ouvriers de la sparterie et des objets en paille.

Article Ier - L'article 2 de l'arrêté du 15 Janvier 1946 relatif aux salaires des ouvriers de la sparterie et des objets en paille est modifié comme suit :

"Les industries visées à l'article précédent sont celles qui sont comprises sous la rubrique suivante de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 Avril 1946, relatif au classement des industries et professions.

"Dans le groupe 4 H au sous-groupe 4 Ha :

"Le N° 45137: fabrique de Sparterie".

Article 21 - Le Directeur général du travail et de la main-d'œuvre est chargé de l'application du présent arrêté.

Fait à Paris, le 6 Août 1947

J.O. du 28/8/47 - arrêté du 2/8/47 portant majoration des salaires.

J.O. du 27/8/47 rectificatif au précédent. Pour le texte voir la dernière circulaire confédérale.

J.O. du 31/8/47 - loi 47-1834 du 30/8/47 prorogeant la loi N° 47-614 du 31/3/47 concernant l'indemnité mensuelle temporaire et exceptionnelle et instituant un supplément temporaire, pour charges de famille.

J.O. du 19/9/47, circulaire TR 69/047 du 17/9/47 relative à l'application de l'arrêté du 21/8/47 portant majoration des salaires.

REGLEMENTATIONS DE LA REPARTITION ET DE LA VENTE

J.O. du 26/8/47 - décision g 135 du 21/8/47, réglementant les attributions des produits textiles.

J.O. du 17/9/47 - décision du Ministre de l'industrie et du commerce, réglementant la vente des articles textiles à usage vestimentaire et ménager.

SECURITE SOCIALE -

J.O. du 25/9/47 - décret 47-1881 du 24/8/47 portant relèvement du salaire limite prévu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 1er- La rémunération maximum prévue par l'article 31 de l'ordonnance N° 45-2250 du 4 Octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale est portée à 204.000 Frs par an.

En conséquence, les chiffres fixés par l'article I47 du décret du 8 Juin 1946 portant règlement d'administration publique pour l'application de ladite ordonnance sont respectivement modifiés comme suit :

51.000 Frs si le salaire est réglé par trimestre;
17.000 Frs si le salaire est réglé par mois;
8.500 Frs si le salaire est réglé par demi-mois;
8.000 Frs si le salaire est réglé toutes les deux semaines;

5.700 Frs si le salaire est réglé par décade;
4.000 Frs si le salaire est réglé par semaine;
800 Frs si le salaire est réglé par jour;
400 Frs si le salaire est réglé par demi-journée de travail ne dépassant pas cinq heures;

100 Frs par heure si le salaire est réglé pour une durée de travail inférieure à cinq heures.

Article 2 - Les rémunérations par jour ouvrable, par mois, ou par trimestre prévues par l'article I48 du décret susvisé sont portées respectivement à 800 Frs - 17.000 Frs et 51.000 Frs.

Article 3 - Le ministre du travail et de la sécurité sociale, le ministre des finances et le ministre de l'économie nationale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République française et aura effet à compter du 1er Octobre 1947.

Fait à Paris, le 24 Septembre 1947

Tous les textes énumérés dans notre rubrique "textes officiels" peuvent vous être procurés sur simple demande faite à la Fédération.

AVEZ-VOUS UN RESPONSABLE DES JEUNES?

AVEZ-VOUS UNE COMMISSION "JEUNES"

ILS SONT NOMBREUX DANS LE TEXTILE.

SACHEZ LES INTERESSER

DIFFUSEZ LA PAGE DES JEUNES

DE LA CIRCULAIRE CONFEDERALE.

CLASSIFICATIONS "TISSAGE d'AMEUBLEMENT" (J.O. du 18/12/45)

- 100 - Manœuvre de nettoyer,
 112 " " fabrication,
 113 - Détrancheuse de bobines à bobines (machines),
 113,5 - Eplucheuse - Epailleuse,
 115 - Appréteuse (gratteuse main),
 115,5 - Moulineuse - Canneteuse - Echevetteuse (machines),
 116 - Pliuse - Quinteuse - Bobineuse de bobines ou cannettes de filature à bobines (machine),
 117 - Coonneuse - Canneteuse de bobines (machine) - Détrancheuse de bobines à écheveaux - Dévideuse (machine),
 118 - Frangeuse à main - Surjetuse à la machine,
 120 - Doubleuse machine - Rotordeuse machine - Frangeuse machine,
 121,5 - Coonneuse - Canneteuse d'écheveaux et de bobines ou gâteaux rayonne - Piqûrière velours à la machine,
 122,5 - Tissage Wassingues,
 124,5 - Bobineuse écheveaux teints et gâteaux rayonne teints,
 126,5 - Aentreur d'unis à la main,
 128,5 - Tissage 1 métier excentrique ou armure jusqu'à 5.200 fils en chaîne et 30 duites au cm,
 129,5 - Tissage de couvre-lit tricot petite taille jusqu'à 2.200 fils 1 navette 1 m. Jacquard,
 132,5 - Ourdisseuse au classique chaîne unie ou à petits dessins (machine),
 133,5 - Ourdisseur au classique machine - Tissage de couvre-lit de plus de 2.200 fils chaîne (tricot),
 134 - Tissage 1 métier velours uni 1 navette,
 134,5 - Tissage 1 métier velours uni 1 navette,
 135 - Piqûrière à la main,
 136 - Dresseur machine - Ourdisseuse au sectionnel uni ou à petits dessins,
 137,5 - Ourdisseur sectionnel uni machine - Tissage 1 métier uni 1 navette de plus de 5.200 fils en chaîne,
 139 - Visiteuse ameublement,
 139,5 - Tissage 1 métier Jacquard jusqu'à 5.200 fils avec 2, 3 ou 4 trames.
 " 2 " coutil Jacquard.
 " de couvre-lit brocatelle coton à 2 trames grande largeur,
 141 - Tissage 2 métiers excentriques ou armure jusqu'à 5.200 fils chaîne,
 143 - " 1 " velours uni à 2 navettes simultanées,
 144 - " 2 " " 1 " - Encolleur machine,
 146 - " couvre-lit tricot à 2 métiers,
 147 - " Jacquard à 1 métier, 5.200 à 10.000 fils chaîne à 2, 3 ou 4 trames,
 148 - Tissage à 1 métier velours rayonne uni à 2 navettes simultanées,
 149 - " 2 " " " jusqu'à 150 cm. de large 1 navette.
 " couvre-lit brocatelle chaîne rayonhe à 2 trames grande largeur - Noueur broyeur main,
 150,5 - Tissage 1 métier velours Jacquard fin point jusqu'à 150 cm. laize 1 navette.
 Tissage 1 métier velours Jacquard gros point jusqu'à 150 cm. laize,
 151,5 - " 1 " " " à verges jusqu'à 150 cm. laize,
 153,5 - " couvre-lit brocatelle coton 2 métiers 2 trames grandes largeurs.
 Tissage 2 métiers Jacquard jusqu'à 5.200 fils chaîne et 2,3 ou 4 trames,
 Tissage 1 métier velours Jacquard fin point de plus de 150 cm. de laize.

- 154,5 - Stoppeuse en fini.
- 156,5 - Tissage de pannaux à 3 mécaniques et 3 trames.
- 159,5 - " 2 métiers Jacquard de 5.200 à 10.000 fils à 2,3 et 4 trames.
" 1 métier velours Jacquard gros points de 150 à 199 cm. laize.
" 1 " Jacquard de 7.200 fils et plus en chaîne et 3 trames
dont 1 lattée.
- Monteur de Jacquard.
- 160,5 - Tissage 2 métiers velours Jacquard fin point jusqu'à 150 cm.
- 162,5 - " 1 métier velours " double pièce fin point à 3 méca-
niques 1 navette fond satin.
- 163,5 - Tissage 1 métier velours Jacquard à verges fond satin.
- 164,5 - " 2 " " fin point de plus de 150 cm. laize.
" 1 " Jacquard de 7.200 fils et plus en chaîne et plus de
3 trames dont plusieurs lattées.
- 169,5 - Tissage 1 métier velours Jacquard gros point de 200 cm. de laize et
plus.
- 170 - Ourdissage au sectionnel à dessins importants d'ourdissage.
- 185 - Tissage de panneau 1 métier Jacquard à 4 mécaniques 1.300 crochets,
4 navettes et plus.
-

CLASSIFICATIONS "DE LAINEAGE" (J.C. du 18/12/45)

- 110 - Marrages de moins de 3 mois de présence.
 - 119 - Marrages d'usine ou de magasin - Trieur de laine - Laveur - Carboniseur - Aide des machines à peeler.
 - 120 - Etendeur de cuirots.
 - 145 - Maître laveur - Maître carboniseur - Etuveur - Chauffeur chaudière basse pression - Chef magasinier - Veilleur de nuit.
 - 161 - Classeur de peaux en laine - Peleur - Sabreur - Graisseur - Conducteur machines à peeler - Chauffeur chaudière haute pression.
 - 183 - Classeur de cuirots.
-

CLASSIFICATIONS "PEIGNAGE de LAINE" (J.C. du 18/12/45)

- 100 - Manœuvre de nettoiement.
 - 110 - Chargeurs de cardes - Enrouleurs de mèches de peigné - Tireur de bourres - Batteur au lavage - Sécheur - Soigneur ou laveur.
 - 110,5 - Emballeur de blousses - Savonnier - Epuration des eaux.
 - 111,5 - Emballeur de peigné.
 - 112 - Manœuvre de magasin.
 - 112,5 - Suintinier.
 - 113 - Dégorgeur (2 hommes par 18 cardes).
 - 114 - Préparation et vide-pots.
 - 114,5 - Lisseur.
 - 117 - Graisseur et soigneuse de peigneuses - Graisseur de lisseuses - Débourreur - Brossier - Finisseuse - Emboîteuse.
 - 119,5 - Lisseuse.
 - 123,5 - Dresseuse de peignes.
 - 127,5 - Mécanicien d'assortiment.
 - 158 - Trieur.
 - 189,5 - Repasseur.
-

CLASSIFICATIONS "TEINTURE LAINE" (J.O. du 18/12/45)

- Laine peignée et natières -

- 100 - Manœuvre de nettoiement.
- 110 - Manœuvre de teinture et de fabrication.
- 112 - Calibreur - Emballeur empaqueteur.
- 115 - Gillboxeur.
- 119,5 - Lisseur.
- 120 - Garnisseur - Turbineur - Conducteur de machines à teindre la laine non filée - Chef de bac (conducteur machine à sécher Tunnel).
- 150 - Échantillonneur.

- Laines filées -

- 100 - Manœuvre nettoiement.
- 110 - Manœuvre teinture et préparation - Sécheur empercheur - Laveur dégraisseur.
- 112 - Vaporiseur.
- 112,5 - Empaqueteur - Botteleur visiteur.
- 120 - Turbineur - Garnisseur - Conducteur de machines à teindre - Chef sécheur (conducteur de machines Tunnel).
- 135 - Conducteur de machines à teindre les fils en gâteaux et ensouples
- 150 - Échantillonneur.

CLASSIFICATIONS "EFFILOCHAGE LAINE" (J.O. du 18/12/45)

- 100 - Manœuvre de nettoiement.
- 110 - Manœuvre de fabrication.
- 110,5 - Emballeur - Ensimeurs.
- 112,5 - Laveurs - Effilocheurs (prime de salubrité de 1,9 %).
- 117 - Dégorgeur - Débourreur - Pointeurs de cylindres.
- 119,5 - Trieuse chiffons et déchets neufs.
- 122,5 - Trieuse de chiffons et vieux déchets.
- 127,5 - Garnetteur (régleur de garnettes) - Carboniseur au gaz.
- 129 - Repasseuse de chiffons et déchets neufs.
- 132 - Repasseuse de chiffons et déchets vieux.

CLASSIFICATIONS "FILTERIE" (J.O. du 18/12/45)

- 100 - Manoeuvre balai.
105 - " " et nettoyeuse de salle (après 1 mois).
110 - Manoeuvre de fabrication.
113 - Nettoyeuse de métiers - Varouleuse.
114 - Etiqueteuse automatique - Epissureuse - Plieuse d'échevettes - Bobinoteuse semi-automatique - Epluchuseuse purgeuse - Tresseuse fils à semelles - Pelotonneuse coton semi-automatique - Pelotonneuse lin, chanvre simple, machine ordinaire ou semi-automatique - Enveloppeuse lieuse - Bobinoteuse automatique - Carteuse - Etiqueteuse à la main-Emboîteuse.
115 - Pelotonneuse gros fils retors et ficelles - Pelotonneuse automatique - Fuseauteuse fils mats et glacés - Démonteuse coton.
116 - Visiteuse lin et coton - Graisseur de broches.
118 - Dévideuse coton retors - Démonteuse lin.
119 - Bobineuse d'écheveaux fils glacés - Manutentionnaire de magasin - Bobineuse d'écheveaux retors mat (lin et coton) - Assembleuse - Glaceuse fil en écheveaux - Assouplisseur à rouleaux - Bobineur écheveaux ficelles - Glaceur en écheveaux.
120 - Pelotonneuse à main lin mercerie - Dévideuse lin retors - Bobinoteuse à main - Batteur.
122 - Emballeur - Graisseur de transmission.
123 - Bobineuse écheveaux lin simple - Empercheur-sécheur-bottleur.
124 - Retordeuse coton fins numéros.
125 - Magasinier tenant le livre de magasin.
127 - Retordeuse coton gros numéros - Retordeuse lin métiers légers jusqu'à 4 1/2 inclus et Brownell - Gaseuse - Préparateur d'apprêt.
128 - Glaceuse fil à fil.
129 - Roisseuse - Lustreur fil à fil.
130 - Retordeuse lin métiers lourds 5 et au-dessus ailettes.
160 - Régleur (présentation filterie).
-

CLASSIFICATIONS "TRICOT ELASTIQUE" (J.O. du 29/1/46)

- 110 - Manutentionnaire - Défileuse - Tireuse de gomme - Poseuse étiquette - Flieuse paquettée.
- 112 - Emballeur - Rouleur de pièce.
- 115 - Ravendeuse - Visiteuse tricot.
- 117 - Bobineuse, assemblage, repassage.
- 118 - Repasseuse tricots articles courants - Rebrousseuse tricot mécanique Enquillage anglais métier mécanique.
- 119 - Enquillage côte - Dévrilleuse main.
- 120 - Bobineuse fusée ou cône - Couseuse main.
- 121 - Repasseuse tricot, articles soignés - Dévrilleuse machine. - Bobineuse écheveaux, gros numéros (jusqu'au 2/100).
- 122 - Métier tubulaire à côtes.
- 123 - Couseuse machine.
- 126 - Remmailleuse - Bobineuse écheveaux (numéros au-dessus de 2/100).
- 128 - Raccoutreuse côte.
- 129 - Tricoteuse sur métier moteur.
- 131 - Bobineuse soie et rayonne.
- 134 - Tricoteuse sur métier main (14/16 articles faciles).
- 135 - Couvreuse.
- 137 - Raccoutreuse maille anglaise.
- 138 - Tricoteuse sur métier main (14/16 articles moyens).
- 140 - " " " (18/20 " faciles)
- 142 - " " " (18/20 " moyens).
- 145 - Métier français et métier main 28/32, articles faciles.
- 151 - " " " 18/32, articles moyens.
- 152 - Métier circulaire à mailleuses - Métier mécanique 28/32 1 ou 2 têtes.
- 156 - Guilloché 24/26 - Métier main 34 - Côte main 32, articles moyens.
- 158 - Tricoteuse sur métiers main ou moteur (14/16, très ouvragé).
- 160 - " " " (18/20, " ").
Métier main 28/31, article ouvragé - Métier français, article très ouvragé.
- 161 - Métier main 36/40, travail moyen - Côte 24, travail moyen.
- 162 - Guilloché 28/30 - Métier mécanique 28/32, 4 ou 6 têtes, 36/40 1 ou 2 têtes.
- 166 - Métier main 34, très ouvragé - Côte main 22, très ouvragé.
- 171 - Métier main 36/40, travail très ouvragé - Côte main 24, très ouvragé.
Métier mécanique 36/40, 4 ou 6 têtes.
- 176 - Côte main 26 - Métier main 42/44.
- 185 - Métier main 48/50.

CLASSIFICATIONS "BLANCHIMENT, TEINTURE & APPRET de LIN", JUTE, CHANvre
RAMIE, etc ..." (J.O. du 18/12/45)

A - Crêpage et blanchiment des fils.

- 100 - Manœuvre ordinaire à l'embauche.
- 105 - " " après 1 mois.
- 110 - Manœuvre de crêpage sans spécialité.
- 117 - Aide-e, cuveur - Aide-crêpeur - Aide-empercheur.
- 123 - Dépisseur - Encuveur - Empercheur - Crêpeur - Pincuur - Presseur - Turbineur - Sécheur - Merceriscur - Paqueteur - Finisseur.
- 135 - Chef empercheur - Chef encuveur - Chef turbineur - Chef crêpeur - Chef sécheur - Chef paqueteur.

B - Teinture et apprêt sur fils.

- 100 - Manœuvre balai.
- 105 - " " (après 1 mois).
- 117 - Aide-encuveur ou aide-lessiveur - Manœuvre à la teinture - Aide-décuveur - Manœuvre d'atelier - Manœuvre au mercerisage - Aide-conducteur de machine à teindre - Embrocheur - Manœuvre à la barque - Manœuvre aux écrus - Aide-amballeur - Dépenteuse ou entilleuse - Manœuvre de préparation - Aide-teinturière.
- 120 - Essoreur - Décuveur - Conducteur de machine à teindre, de machine à guindres, de merceriseuse, de machine à sécher "Tunnel" - Encuveur ou lessiveur - Emballeur - Empêcheur - Empaqueteur - Magasinier drogués - Botteleur.
- 135 - Conducteur de machine à teindre (pesant et préparant les bains)
- 136 - Echantillonneur responsable de plusieurs machines.

C - Blanchiment des tissus lin, chanvre, etc.

- 100 - Manœuvre balai (à balai).
- 105 - " " (après 1 mois).
- 117 - Ouvriers non spécialistes et manœuvres divers.
- 121 - Peseurs de pièces - Sécheurs - Etendeurs - Rameurs - Elargisseurs - Apprêteurs - Cuisiniers d'apprêt - Cylindreurs - Calandreurs à eau - Tondeurs - Marqueurs - Calandreurs - Huileurs - Mangleurs - Boiteurs - Visiteurs - Visiteurs-plieurs - Dosseurs - Pressieurs - Magasiniers - Dépasseurs - Encuveurs - Savonneurs - Rincieurs - Merceriseurs - Plieurs à la machine,
- 135 - Chef chloreur - Chef de manique - Chef étandeur - Chef sécheur - Chef calandreur à pierre - Chef boiteur - Pliage baguette - Chef d'équipe lavage - Chef d'équipe au chlore - Chef savonneur - Emballeurs.

D - Teinture et apprêts des tissus de lin ou mixte.

- 100 - Manœuvre balai.
- 105 - " " (après 1 mois).
- 117 - Aide-magasinier écrus - Aide-machine à dégommier - Manœuvre teinture sur machine à teindre à la continue - Manœuvre à la machine à teindre noir Campêche - Varculeur machine à laver - Varculeur étendage mécanique - Manœuvre machine à humecter - Manœuvre machine à vaporiser - Manœuvre sécheur étendage à la main - Aide-calandreur mangleur - Manœuvres à gres sous bain -

D - Teinture et apprêts des tissus de lin ou mixtes (suite)

- 117 - Manoeuvre teinture bleu Hydrano - Manoeuvre teinture bâches -
Manoeuvre rinçage - Brouetteur de charbon - Manoeuvre apprêt
foulard - Metteur de barres au séchoir - Aide-rameur.
- 124 - Magasinier écrus - Cuisinier magasin de drogues - Conducteur de
machine à laver et à rincer - Rameurs décatisseurs - Elargisseurs
et sécheurs - Conducteur de séchoir mécanique et tambour sécheur -
Conducteur de machine à dégommer - Teinturier cuve indigo
Champagne - Teinturier Jiggers sous bain - Conducteur de machine à
teindre noir Campêche - Cuiseur d'apprêt - Pendeurs et étendeurs -
Teinturiers piétage et faux teint - Teinturiers sur Jiggers -
Aide-aprêteur - Aide-sécheur étendage à la main - Deuxième
aprêteur foulard d'apprêt - Plieurs exportation - Calandreurs
cylindre - Calandreurs mangleurs - Laineur - Garnisseur ou assis-
tant aide-teinturier - Calandreur à pierre.
- 135 - Premier magasinier d'écrus - Premier magasinier de drogues -
Premier sécheur étendage à la main - Premier aprêteur foulard
d'apprêt - Plieurs à la baguette tous genres.
- 170 - Coloriste premier échelon.
- 185 - Coloriste 2ème échelon.

CLASSIFICATIONS "TISSAGE SOIERIES et VELOURS" (J.O. du 29/1/46)

- 100 - Balayeur.
- 105 - Femme de ménage - Manoeuvre d'hygiène.
- 114 - Pourvoyeuse de navettes métier automatique.
- 117 - Porteur de rouleaux.
- 122 - Pinceteuse - Emoucheteuse.
- 125 - Doubleuse - Dévideuse - Caneteuse - Détrancaneuse - Bobineuse.
- 130 - Bobineuse de cônes.
- 138 - Piqueuse en peigne. - Tisseur soierie 1er échelon.
- 140 - Raccommodeuse non stoppeuse. - Tisseuse velours chiffon jusqu'au peigne 18 dents au centimètre.
- 144 - Ourdisseur - Remetteuse - Tordeuse - Tisseuse soierie 2ème échelon - Tisseur de gaze unie : entre-deux - Tisseuse passementière - Tisseuse velours chiffon de 18 dents à 22 dents - Tisseuse velours mode 2 fils poil en dent jusqu'à 15 dents; 1 fil poil en dent jusqu'à 30 dents - Tisseuse peluche 1 fil et 2 fils poil en dent, hauteur de poil jusqu'à 15 m/m.
- 147 - Tisseuse velours façonné, simple corps, façonné jusqu'à 17 dents.
- 150 - Tisseuse soierie 3ème échelon - Tisseuse velours chiffon 22 dents et au-dessus - Tisseuse velours autre que ci-dessus - Tisseuses peluches 1 et 2 fils de poil en dent, hauteur de 15 à 30 m/m - Tisseur de gaze unie et façonnée jusqu'à 40 dents.
- 155 - Stoppeuse - Tisseuse velours simili fer en jumelle ou 90 c/m de largeur - Tisseuse peluche 1 et 2 fils poil en dent, hauteur du poil : 30 à 60 m/m. - Peluche 3 fils poil en dent - Peluche poil laine pure frisée - Peluche avec armure chaîne d'envers - Tisseur de gaze unie et façonnée plus de 40 dents - Tisseuse velours façonné, double corps, jusqu'à 17 dents; simple corps, 17 dents, 1 et au-dessus - Broché ordinaire 1 lat ou 2 lats.
- 160 - Journalière metteuse en train - Tisseurs passementiers faisant le montage et le tissage - Tisseuse soierie 4ème échelon - Tissage broché suivi ou 3, 4 lats ou 3 couleurs.
- 165 - Tisseuse peluche 60 m/m et plus hauteur de poil - Peluche pour ski - " broché prolongé à travers ou 5 lats et plus.
- 170 - Tisseuse velours façonné, double corps, plus de 17 dents - Façonné pick-pick.
- 182 - Monteuse de façonné, travaillant sous les ordres d'un monteur.
- 185 - Ouvrier passementier faisant montage et garnie - Tisseur à bras sachant tisser tous articles.

CLASSIFICATIONS "TEINTURE & APPETS TISSUS LAINE" (J.O. du 18/12/45)

- 100 - Manœuvre de nettoiemnt.
110 - Manœuvre de préparation - Manœuvre au sec et au mouillé - Manœuvre au flambage ou broyage - Pinceur piqueur de rames - Réserveur de lisière à main (ép. ch.).
118,5 - Couturière tout venant.
120 - Détordeur ouvreux à la machine - Accoupleur tailleur à la baguette - Tailleur ou tailleur monteur - Basculeur aux écrus - Rosseur à la machine - Couseur de lisières à la machine - Surjeteur - Détacheur aux écrus - Flambeur-grilleur - Garnisseur de teinture - Détacheur au mouillé - Dresseur de foulards enrouleurs - Conducteur de manique - Conducteur de parisien - Fixeur de crabbing - Tondeur - Passe coutures aux tondeuses et laineuses métalliques - Dresseur d'enrouloirs et de foulards et de métiers d'apprêt - Dresseur de cuvettes - Drésseur-plieur à la machine - Estampilleur de pièces - Conducteur-teinturier sur barques - Conducteur de cylindres à 2 rouleaux - Conducteur-teinturier sur Jiggers.
123,5 - Epailleuse.
135 - Pendeur d'étendage - Monteur de presses, serreur, débloqueur de chariots (cartonnage). - Tailleur de coutures places - Décartonneur à la main - Turbineur essoreur lourd - Soufreur - Drodeur sur chefs de pièces - Foulonnier - Visiteur en cours de traitement - Tondeur réglant lui-même sa machine - Laineur-garnisseur - Conducteur de cuvettes - Dresseur de rames décatisseuses - Conducteur réparateur de rames décatisseuses - Chauffeur d'autoclave - Chauffeur conducteur de métiers sublime - Cartonneur à la main - Plieur réaumeur à la baguette, au rectomètre - Plieur décatisseur - Toiletteur - Metteur en papier - Empaqueteur - Conducteur de métiers d'apprêts - Conducteur de foulards à teindre - Blanchisseur sur Moscrop - Conducteur de Water Mangle - Conducteur de calandre (plus de 2 rouleaux) - Conducteur de similiseuse.
149,5 - Piquière.

CLASSIFICATIONS "COTONS HYDROPHILES, CARTES, OBJETS de PANSEMENTS"

(J.O. du 18/12/45)

- 100 - Manœuvre balai.
- 105 - Manœuvre de nettoyement - Femme de ménage - Nettoyeuse de salle.
- 110 - Manœuvre de peine - Manœuvre emballeur d'effiloché - Manutentionnaire de rognures - Trieuse de cotons.
- 113 - Aide-ouvrière au gommage.
- 115 - Manœuvre magasin (uniquement travaux de manutention et de rangement)
" de presse à emballer.
" emballeur dans emballage série ne faisant aucune écriture.
- Autoclave - Laveuse - Essoreuse (1) - Petites mains - Conditionneuses -
(1) (1)
- Effilochées et effilocheurs sur machines produisant moins de 50 k.-heure (majoration de 5 % pour travaux sur machines insuffisamment dépoussiérées.
(1) plus indemnité de mouillé de 8 %.
- 116 - Graisseur, sécheuse.
- 118 - Soigneur de carte, lamineur, calandreur.
- 120 - Ouvreuse, batteur - Débourreur de carte non aiguiseur - Effilocheurs produisant 50 k.-heure et plus (majoration de 5 % pour travaux sur machines insuffisamment dépoussiérées - Coupeuse de tubes verre.
- 125 - Conditionneuse qualifiée - Coupeuse-peseuse coton zig-zag et roulé - Paqueteuse coton et gaze machine zig-zag - Ciseau électrique gaze et coton - Machines à sacs, à coller et à ficeler, à surenvelopper, à coudre, à tampons galivaires - Mètreuse plicuse gaze - Emballeur expéditionnaire capable de faire des écritures simples - Magasinier capable d'effectuer des écritures élémentaires - Conducteur de Garnett - Manœuvre de chaufferie.
- 130 - Débourreur-aiguiseur - Aiguiseur non réglleur - Conductrice de machine à gommer - Scie circulaire ou à rubans gaze et coton, machine et presse à comprimer ou découper gaze et coton - Machine à tricoter tubulaire simple - Machines à dosser, à rouler et couper les bandes de gaze - Paquetage coton roulé (majoration 5 % pour grosses divisions, plus de 100 grs) - Préparation et lavage des bandes de crêpe - Fabrication de fonds plats ou ronds et scellage des tubes.
- 135 - Gargon ou femme de laboratoire spécialisé (prime de 10 % pour travaux sans dispositif efficace d'absorption de vapeurs désagréables; 5 % en cas de dispositif stérilisateur).
- 140 - Magasinier 1er échelon - Aide-chauffeur.
- 150 - Régleur de cartes.
- 153 - Chauffeur de chaudières à grilles mécaniques.
- 155 - Magasinier 2ème échelon.
- 163 - Chauffeur main.

Fédération des Syndicats Chrétiens
d'EMPLOIES, TECHNICIENS et AGENTS de MAITRISE
11 bis rue Roqueline - Paris 8ème

CFTC

SECTION FEDERALE DU **TEXTILE**

Projet de
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL
pour les
EMPLOIES, TECHNICIENS et AGENTS de MAITRISE
des INDUSTRIES TEXTILES

S O M M A I R E

TITRE Ier - DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1er - Objet, étendue, durée de la convention

- II - Droit syndical
- III - Conciliation et arbitrage
- IV - Délégués du personnel
- V - Conseil de discipline
- VI - Comité d'Entreprise

TITRE II - APPRENTISSAGE - ENGAGEMENT - LICENCEMENT

Chapitre 1er - Apprentissage

- II - Embauchage
- III - Résiliation du Contrat Individuel

TITRE III - CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL

Chapitre 1er - Hygiène et sécurité

- II - Congés annuels
- III - Maladie et décès
- IV - Clauses spéciales pour le personnel féminin.

TITRE IV - CONDITIONS GENERALES DE REMUNERATION

Chapitre 1er - Salaires

- II - Déplacements
- III - Durée de travail - Heures supplémentaires
- IV - Primes de rendement

TITRE V - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 1er - Avantages acquis

- II - Affichage - Dépôt - Extension de la Convention

Projet de
Convention Collective Nationale de Travail
pour les EMPLOYES, TECHNICIENS et AGENTS de MAITRISE
des INDUSTRIES TEXTILES

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1er

Objet, étendue, durée de la Convention

Article 1er

Le présent contrat règle les rapports entre Employeurs, employés, techniciens et agents de maîtrise des deux sexes dépendant des diverses branches professionnelles des Industries du Textile.

Ce contrat est applicable dans ses clauses générales aux entreprises ci-dessus visées, sur toute l'étendue du territoire métropolitain et, dans la limite où la limite où la législation sociale le permet, dans les colonies, pays de protectorat, territoire sous mandat.

Article 2

La présente convention est complétée par des avenants régionaux pour régler les points particuliers relatifs à certaines questions telles que classifications, indemnités diverses, fixation des us et coutumes, conciliation. Ces avenants devront être signés dans un délai de 3 mois à dater de la signature de la présente Convention.

Au cas où ces avenants n'auraient pas été signés dans le cours de cette période, les barèmes de salaires qu'ils comporteront auront effet rétroactif repenant au moins au 91ème jour suivant la signature de la présente Convention.

Article 3

a) Le Présent contrat est conclu pour une durée d'un an et se poursuivra ensuite pour une période indéterminée, sauf dénonciation effectuée par lettre recommandée, à toute époque, avec préavis de deux mois.

b) La partie qui dénoncera le contrat devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que des pourparlers puissent commencer sans retard et aboutir avant l'expiration du contrat en cours.

CHAPITRE II

Droit syndical

Article 4

a) L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en

.....

vertu du Livre III du Code du Travail.

b) Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un Syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

c) Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement de l'employé, technicien, agent de maîtrise comme ayant été effectué en violation du droit syndicat ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

d) L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 5

a) Des panneaux d'affichage, ainsi qu'un local convenable, seront mis dans chaque entreprise à la disposition des représentants syndicaux pour la communication des informations de leurs organisations.

b) Sur demande écrite de leur organisation syndicale, les titulaires de mandats syndicaux pourront s'absenter pour participer aux Congrès et Assemblées Générales de cette organisation.

c) Toutes facilités seront accordées au personnel pour tenir des réunions syndicales dans un local mis occasionnellement à sa disposition par l'entreprise. Les délégués des Centrales syndicales pourront y assister.

d) Dans le cas où un membre du personnel serait appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, la réintégration dans le même emploi et aux mêmes conditions sera obligatoire à l'expiration de ce mandat.

Chapitre III

Conciliation et Arbitrage

Article 6

Tous les différends collectifs survenant entre les employeurs et les collaborateurs soumis aux obligations de la présente convention seront déférés à une procédure de conciliation et d'arbitrage organisée selon les dispositions de la loi du 4 Mars 1938.

Article 7

Les différends collectifs de travail qui peuvent s'élever : 1° dans une entreprise entre employeurs et collaborateurs; 2° dans la région entre les organisations syndicales patronales et de collaborateurs signataires de l'Avenant régional de la Convention Collective Nationale, et qui n'auraient pu être conciliés directement par les parties dans un délai d'une semaine franche à dater de l'envoi d'une lettre recommandée par la partie demanderesse, seront renvoyés à une Commission Régionale Paritaire de Conciliation.

.....

A - Commission Paritaire Régionale de Conciliation

Article 8

- a) La Commission Paritaire Régionale de Conciliation sera composée d'un représentant de chacune des organisations d'employés, techniciens et agents de maîtrise signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les groupements départementaux affiliés aux organisations nationales patronales signataires de la présente convention.
- b) Les membres de cette commission, ainsi qu'un certain nombre de membres suppléants, seront désignés dans l'Avenant régional.
- c) Chacun des membres de cette Commission pourra se faire remplacer par un suppléant.
- d) Chacune des parties signataires pourra, à toute époque, modifier ou compléter la composition de sa délégation au sein de la Commission Paritaire. Avis en sera donné par lettre recommandée adressée aux Préfets et aux autres parties signataires de la présente Convention, au moins 15 jours d'avance.
- e) Les réunions de la Commission pourront avoir lieu pendant les heures de travail; les absences ainsi motivées ne devront pas être déduites du traitement des intéressés.
- f) La Commission pourra être saisie soit par les parties, soit d'office par l'Inspection du Travail.
- g) Elle devra se prononcer dans un délai d'une semaine, à dater du jour de la requête aux fins de conciliation.
- h) En cas de non conciliation, un procès-verbal mentionnant le différend et les points soumis à l'arbitrage paritaire national.

B - Arbitrage Paritaire National

Article 9

- a) Les arbitres titulaires et suppléants désignés pour la durée de la Convention par les Organisations nationales signataires sont :
.....
- b) La liste de ces arbitres sera notifiée aux autorités intéressées.
- c) L'organisation patronale, d'une part, l'ensemble des organisations de collaborateurs d'autre part, signataires de la présente Convention pourront, à toute époque, modifier ou compléter la liste de leurs arbitres.
- d) Ces modifications seront notifiées aux autres parties contractantes et aux autorités intéressées.
- e) Les arbitres seront saisis de plein droit des conflits qui n'auraient pu être réglés par les Commissions Paritaires Régionales de Conciliation. Ils statueront dans un délai d'une semaine, conformément aux prescrip-
.....

tions de l'art. 9 de la loi du 4 Mars 1938 et motiveront leurs sentences qui auront effet à dater du jour du dépôt de requête aux fins de conciliation.

f) Si les arbitres ne peuvent se mettre d'accord, ils établiront un procès-verbal motivé de non-arbitrage et le différend sera renvoyé au surarbitre national.

C- Surarbitrage national

Article 10

Les arbitres choisiront, d'un commun accord, le surarbitre dans la liste suivante, qui sera notifiée aux autorités intéressées :

Faute d'accord entre eux, le surarbitre sera choisi par le Ministre du Travail.

Chapitre IV

Délégués du Personnel

Article 11

Dans tout établissement occupant plus de 10 salariés, il sera procédé à la désignation de Délégués du Personnel, conformément à la loi du 16 avril 1946 fixant leur statut/

Article 12

Lorsque les effectifs des diverses catégories de personnel (employés, ouvriers, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) seront supérieurs à 10, des collèges distincts seront constitués conformément aux possibilités accordées par l'article 5 de la loi précitée.

Article 13

Dans les établissements comptant au moins dix employés mineurs, ceux-ci formeront un collège électoral distinct, les délégués de ce Collège seront éligibles à partir de leur 18ème année et jusqu'à 25 ans révolus.

Article 14

a) La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées pour chaque groupe de services, service, fraction de service ou groupe d'employés, techniciens et agents de maîtrise de même catégorie par la direction après avis des délégués sortants.

b) Cette date doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

c) Les élections sont annoncées au moins 15 jours ouvrables à l'avance par un avis fixant les lieu, date et heures de début et de fin de scrutin, affiché par les soins de la Direction dans les services ou bureaux et accompa-

gné de la liste par catégorie des électeurs et des éligibles.

d) Les éligibles qui veulent poser leur candidature doivent le faire connaître par écrit à la Direction 12 jours ouvrables au moins avant la date fixée pour les élections.

e) La liste de ces candidats à la fonction de délégué, établie par catégories, est affichée par les soins de la Direction dans les mêmes conditions que précédemment et au plus tard 10 jours ouvrables avant la date fixée pour les élections.

f) Les réclamations au sujet des listes d'électeurs ou d'éligibles doivent être formulées à la Direction par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par écrit, contre reçu, au moins 8 jours ouvrables avant la date fixée pour les élections.

g) Les listes définitives sont affichées par les soins de la Direction et dans les mêmes conditions que déjà indiqué, au moins 7 jours ouvrables avant la date fixée pour les élections.

h) un emplacement est réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications de service concernant celles-ci.

i) le vote a lieu immédiatement après la fin du travail.

j) dans les ateliers et services ayant équipe de jour et de nuit l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Article 15

a) Le bureau électoral sera composé, dans chaque groupe intéressé, des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement et du plus jeune présents, à l'ouverture et acceptant.

b) la présidence appartiendra au plus ancien dans l'établissement.

c) le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé, choisi, si possible, parmi le personnel des services de comptabilité. Si le bureau avait à prendre une décision, cet employé aurait simplement voix consultative.

Article 16

a) Le vote aura lieu à bulletin secret, dans une urne placée dans l'endroit le plus favorable, et en présence du bureau de vote.

b) les électeurs passeront à l'isoloir pour mettre leur bulletin dans une enveloppe de modèle uniforme qui leur sera remise à l'avance. Chaque bulletin comportera deux mentions : l'un " délégué titulaire ", l'autre " délégué suppléant ". Pour chacune de ces mentions, l'électeur devra désigner des noms différents choisis dans les listes d'éligibles (d'une part, candidats titulaires d'autre part, candidats suppléants).

c) Toute enveloppe contenant plus de noms que de délégués à élire,

.....

sera détruite, ainsi que son contenu, par le bureau, après signature du procès-verbal.

d) Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, seront fournis par la Direction.

Article 17

Elections avec représentation proportionnelle sans panachage -

Lorsqu'un collège électoral comportera au moins trois délégués titulaires et trois délégués suppléants, les listes auront droit à autant de délégués titulaires et de délégués suppléants, proclamés élus dans l'ordre de leur inscription sur la liste, qu'elles contiendront de fois le quotient électoral; c'est-à-dire un nombre égal à celui des votants divisé par le nombre des postes de délégués titulaires.

L'attribution des sièges pouvant rester à pourvoir s'effectuera en proclamant élus, jusqu'à concurrence du nombre de postes à raison d'un suppléant par liste, les 1ers candidats disponibles, soit des listes n'ayant pas encore d'élus, soit des listes en possédant déjà et dont, respectivement et successivement, le nombre total de voix ou le nombre restant après une première proclamation d'élus se rapprochera le plus du quotient électoral.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés sur un procès-verbal en 4 exemplaires ou plus; un de ces exemplaires sera remis à chaque délégué titulaire ou suppléant élu, un 3ème exemplaire restera entre les mains de la Direction, les autres seront affichés dans les services.

Article 18

a) Indépendamment des délégués élus, dont les attributions sont nettement délimitées par la loi, les établissements acceptent que les organisations syndicales, signataires de la convention collective, choisissent et accréditent, auprès de la Direction un représentant parmi le personnel et dénommé " délégué syndical ".

b) Ces délégués, chacun en ce qui le concerne, auront qualité pour présenter à la Direction les désiderata de leurs organisations respectives.

c) Ils auront la faculté de se faire accompagner par un membre du secrétariat de l'organisation qui les aura mandatés.

d) Réciproquement les établissements auront la faculté d'exiger de ce secrétariat la confirmation écrite des demandes ou propositions formulées par les délégués syndicaux.

e) Les délégués syndicaux disposeront également de 20 heures par mois, rémunérées, pour l'exercice de leur mandat.

f) Dans le cas où le départ du délégué titulaire ou de son suppléant réduirait à moins de 2 membres le groupe des délégués des collaborateurs, il sera procédé à des élections complémentaires. Le nouvel élu n'étant nommé que pour le temps restant à courir jusqu'au terme du mandat qui était assigné à celui qu'il remplace.

Article 19

.....

Les conditions dans lesquelles pourront être licenciés les délégués syndicaux et les membres du conseil de discipline sauf les mêmes que celles prévues par les lois en vigueur pour les délégués du personnel et les membres du Comité d'Entreprise.

CHAPITRE V

Conseil de Discipline

Article 20

a) Il sera institué, auprès de la Direction de chaque établissement un Conseil de discipline chargé de décider des sanctions (notamment rétrogradation ou révocation) à appliquer à des fautes professionnelles graves en cas de contestation de la part de l'intéressé ou d'un délégué du personnel.

b) L'intéressé peut se faire accompagner s'il y a lieu, par un délégué de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Article 21

Dans les cas graves et urgents, l'intéressé peut, jusqu'à décision à intervenir sur le fond et avant tout avis du Conseil de Discipline, être suspendu de ses fonctions par la Direction.

Article 22

Le Conseil de Discipline est composé de 4 membres à savoir : 2 membres faisant partie du personnel auquel ne s'applique pas la présente convention et désignés par la Direction; deux employés de même catégorie que l'employé traduit, désignés pour un an par les organisations syndicales signataires de la présente convention. Le règlement de cette élection sera fixé par les représentants des parties en tenant compte des conditions particulières à chaque établissement, de manière à ce que les élections puissent avoir lieu avant le La présidente du Conseil de Discipline appartient à un membre désigné par la Direction.

Article 23

Si le Conseil de discipline donne un avis favorable à la mesure envisagée, celle-ci deviendra définitive au bout de 15 jours, pendant ce délai l'employé qui est l'objet de ladite mesure pourra s'adresser à une Commission Paritaire, composée des représentants des parties signataires.

Article 24

a) Si le Conseil de Discipline donne un avis défavorable à la mesure envisagée ou si les voix sont partagées, la Direction pourra accepter la décision du Conseil ou demander avis de la Commission Paritaire prévue à l'article précédent.

b) Si la commission Paritaire donne un avis défavorable à la mesure ou s'il n'y a pas accord entre les parties, la Direction conservera le droit de passer outre. Mais dans ce cas, il sera établi un procès-verbal dressé par les parties, dont un exemplaire sera remis à l'employé qui est l'objet de la mesure, pour servir à toutes fins judiciaires.

CHAPITRE VI

.....

Comité d'Entreprise

Article 25

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il sera constitué un comité d'entreprise suivant les lois et règlements en vigueur avec répartition du personnel en 4 collèges : Employés, Ouvriers, Techniciens, Ingénieurs et Cadres

TITRE II

APPRENTISSAGE - ENGAGEMENT - LICENCIEMENT

CHAPITRE I

Apprentissage

Article 26

- a) L'apprentissage sera organisé suivant les lois et règlements en vigueur, en liaison avec les organisations syndicales signataires.
- b) A tout moment les directions devront s'efforcer par tous moyens appropriés, à favoriser l'acquisition de connaissances professionnelles générales à leur personnel.

CHAPITRE II

Embauchage

Article 27

Les employeurs feront immédiatement connaître leurs besoins de personnel aux offices publics paritaires de placement, ainsi qu'aux syndicats professionnels d'employeurs, de techniciens, d'agents de maîtrise et d'employés signataires de la présente convention.

Ils pourront procéder à l'embauchage direct, à l'exclusion des "petites annonces" faites dans des journaux non professionnels.

Article 28

Les employés, techniciens et agents de maîtrise ayant quitté l'établissement pour effectuer leur service militaire obligatoire sont réintégrés d'office à l'expiration de leur temps de service. Ce droit ne peut être exercé que si l'intéressé a prévenu au moins un mois avant sa libération, l'établissement, par lettre recommandée, de son intention d'y reprendre son service dès sa libération.

Article 29

- a) Si un emploi est à pourvoir, même dans une filiale de l'établissement autre que celui auquel ils appartiennent, les employés, techniciens et agents de maîtrise qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail auront, sur leur demande et pendant un an, un droit de priorité pour l'engagement requis par cet emploi, à la condition qu'ils ne remplissent pas dans un autre établissement un emploi équivalent.

.....

b) Cette réintégration est faite en considérant :

- en premier lieu, la concordance des qualifications professionnelles de l'intéressé avec la nature de l'emploi à pourvoir;

- ensuite et concurremment, la situation familiale présente et le temps d'ancienneté de l'intéressé dans l'établissement au moment de son licenciement.

c) Le personnel réintégré conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis au moment du licenciement. Toutefois en cas de nouveau licenciement l'intéressé ne peut, s'il a déjà touché une indemnité de licenciement, prétendre qu'à une indemnité complémentaire égale à la différence entre le montant de l'indemnité calculée conformément à l'article 52 ci-après sur le temps total de présence dans l'établissement et le montant de l'indemnité reçue lors du précédent licenciement.

Article 30

a) Pour le cas où l'établissement procède à l'engagement de stagiaires, le nombre de ceux-ci ne doit pas excéder 10% de la catégorie.

b) En aucun cas, un poste devenu vacant par la suite du départ d'un agent de maîtrise, technicien ou employé ne peut être occupé par un stagiaire. De même, il ne peut être fait appel à des stagiaires dans le cas de nécessité d'engagement de personnel supplémentaire.

c) Tout poste vacant doit être réservé par priorité aux employés de classification inférieure susceptibles de remplir cet emploi.

d) Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux prescriptions des lois sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et des pères de familles nombreuses.

Article 31

Il est entendu que chaque engagement est confirmé par un contrat de travail établi en double exemplaire et signé par les deux parties dans lequel la situation de l'employé, technicien ou agent de maîtrise est nettement précisée, c'est-à-dire la définition exacte de la fonction, le coefficient, les appointements, les avantages en nature et les rémunérations de caractère assuré.

Toute modification dans la situation fait l'objet d'un nouveau contrat de travail établi dans les mêmes conditions que stipule l'article précédent. Il est remis à l'employé, un double du contrat et des modifications éventuelles lesquelles ne peuvent en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis.

Si la modification du contrat de travail n'était pas acceptée par l'employé, technicien ou agent de maîtrise, elle serait après confirmation du Comité d'Entreprise, considérée comme comportant congédiement et réglée comme tel.

Article 32

Le fait pour un employé, technicien, agent de maîtrise d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans un établissement

similaire, sous réserve des dispositions prévues à l'article 103 concernant la clause de non-concurrence et de l'application des dispositions légales concernant la répression de la concurrence déloyale.

Article 33

Les employeurs s'engagent à n'occuper en dehors de leur personnel habituel que des travailleurs soumis aux conditions de travail fixés par des conventions collectives ou des tarifs officiels de Chambres Syndicales.

Article 34

En aucun cas, les employeurs ne devront confier de travaux ni à des fonctionnaires d'une administration assurant un service public, ni à des techniciens ou employés consacrant déjà à un autre employeur la totalité de la durée légale du travail.

Article 35

Un employé ne pourra travailler de manière permanente dans plusieurs entreprises.

Article 36

Les établissements n'emploieront pas de retraités dont la retraite serait supérieure au salaire annuel correspondant au coefficient 150, chiffre basé sur Paris. Lorsque un établissement emploiera des retraités dont la retraite serait supérieure à ce chiffre, le montant de la retraite sera déduit des appointements versés aux retraités, de telle sorte que la rémunération mensuelle, de ceux-ci ne passe pas celle des employés, techniciens agents de maîtrise de même catégorie travaillant dans l'établissement. La somme ainsi retenue sera versée, par l'employeur, à une caisse officielle d'allocations familiales.

En tout état de cause, les retraités seront payés au barème en vigueur établi soit par contrat collectif, soit à titre provisoire par arrêté ministériel.

Article 37

Le recrutement d'un personnel moins rémunéré ne pourra être la cause du licenciement d'autres employés, techniciens, agents de maîtrise.

Article 38

a) Les employeurs s'interdisent toute clause écrite ou tacite, suivant laquelle des employeurs de même profession ou de professions diverses s'engagent les uns vis-à-vis des autres à ne pas embaucher d'employés précédemment occupés par l'un des signataires ou contractants.

b) la mise en exécution de la clause ainsi prohibée entraîne pour le délinquant l'obligation de verser des dommages et intérêts tant aux syndicats intervenant au nom de la profession qu'au salarié lésé. Pour ce dernier, les dommages-intérêts ne devront pas être inférieurs au montant d'une année des salaires ou appointements touchés chez le dernier employeur.

Article 39

.....

Période d'essai :

- a) La période d'essai est d'un mois au maximum pour les employés, techniciens ou agents de maîtrise.
- b) Sauf convention spéciale, cette période est de trois mois pour les agents de maîtrise, techniciens et employés pour lesquels figure, en face de leur catégorie, à l'annexe "Classifications professionnelles"; l'indice P3. (préavis de 3 mois).
- c) Lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque est de six jours pour les périodes d'essai d'un mois, et de 15 jours pour les périodes d'essai de 3 mois.

Article 40

Pour les établissements faisant passer une visite médicale préalablement à l'embauche, ladite visite devra être passée avant tout essai. La période d'essai commencée; le résultat de cette visite ne devra plus influer sur la décision de l'employeur.

Article 41

Dans le cas où l'employé, technicien ou agent de maîtrise est logé par l'entreprise, il est entendu que cet avantage en nature suit le sort du contrat de louage de services; si le contrat est rompu de part et d'autre, le logement redevient disponible dès que le collaborateur cesse effectivement ses fonctions. En cas de congédiement, il sera accordé à l'employé, technicien ou agent de maîtrise une indemnité égale à 50 % de 3 mois de loyer dont le montant sera convenu dans le contrat d'engagement.

Article 42

Changement de résidence :

- a) Le changement de résidence qui n'est pas accepté par l'employé, technicien ou agent de maîtrise est considéré comme congédiement et réglé comme tel.
- b) Si le changement est accepté, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur et payés sur justification.

Article 43

a) Aucun licenciement pour suppression d'emploi ne pourra avoir lieu sans que le Comité d'Entreprise, ou s'il n'en existe pas, les Délégués du personnel, aient été saisis.

b) En cas de licenciement collectif, il devra être tenu compte : 1^o de l'ancienneté, 2^o des charges de famille, 3^o de la valeur professionnelle.

CHAPITRE III

Résiliation du contrat individuel

Article 44

a) Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre sous réserve de l'application de la présente convention collective et de la législation.

.....

tion en vigueur sur la rupture du contrat de travail.

b) Sauf le cas de faute grave de part et d'autre, ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis d'un mois au minimum si le contrat est dénoncé par l'employeur, de 15 jours au moins si il est dénoncé par l'employé, technicien, agent de maîtrise.

Article 45

Pour les agents de maîtrise et tous les employés supérieurs le délai congé est de 3 mois au minimum si le contrat est dénoncé par l'employeur, d'un mois au moins si il est dénoncé par l'employé.

Article 46

Les préavis indiqués aux deux articles précédents ne peuvent prendre effet que du 1er ou du 15 de chaque mois.

Article 47

a) Afin de pouvoir chercher une nouvelle situation, l'employé congédié ou démissionnaire, disposera de 2 heures par jour, pendant les heures de travail, un jour sur deux à sa convenance, l'autre à celle de l'employeur.

b) Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Article 48

Dans le cas d'inobservation du délai de préavis par l'employeur comme par l'employé, technicien, agent de maîtrise, la partie qui n'observera pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis rentrant à courir.

Article 49

Il est entendu que toute notification de congédiement est confirmée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre rappelle la fonction exercée et le délai de préavis.

Article 50

a) En cas de licenciement, un employé, technicien, agent de maîtrise peut cesser son emploi dès qu'il est poussé d'une nouvelle place. De ce fait il n'a droit, indépendamment de son indemnité de congédiement, qu'au salaire correspondant à son temps effectif de présence dans l'établissement.

b) A titre de reciprocité, les employeurs pourront exiger le départ immédiat de l'employé, technicien, agent de maîtrise licencié après paiement du salaire correspondant au préavis et des indemnités prévues au présent contrat.

Article 51

a) Pour le cas où un établissement est repris ou absorbé par un autre, le personnel conservé par le nouvel établissement bénéficie de l'ancienneté qu'il avait acquise dans le 1er et des avantages y afférents.

.....

b) Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste également acquis à l'employé, technicien, agent de maîtrise qui, sur les instructions de son employeur, passe dans un autre établissement.

c) Le nouvel établissement confirme et précise, dans le contrat de travail à l'intéressé, les droits et avantages acquis, visés par les deux paragraphes précédents.

d) Si le nouvel établissement ne peut maintenir à l'employé, technicien, agent de maîtrise le bénéfice des droits et avantages d'ancienneté acquis dans l'établissement qu'il vient de quitter, ce dernier établissement règle à l'intéressé les indemnités de congédiement auxquelles il a droit.

Article 52

a) Il est alloué aux employés, techniciens, agents de maîtrise congédiés, sauf pour faute grave de leur part, reconnue par la Juridiction Prud'Homale, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur présence dans l'établissement et calculée sur les derniers appointements normaux.

b) Cette indemnité est calculée comme suit :

1 mois de traitement par année de services jusqu'à 3 ans deservis; et en plus au delà de 3 ans, un demi-mois de traitement par année de service, avec le maximum d'un an de traitement.

c) Ces indemnités, qui ne se confondent pas avec celles qui peuvent être réclamées pour abus de droit, sont versées intégralement au départ de l'intéressé.

d) Ces dispositions ne sont pas applicables lorsqu'à son licenciement l'employé, technicien, agent de maîtrise, reçoit au titre d'un régime de retraite et pour la seule quotité versée par l'employeur, des avantages au moins équivalents sous forme de rente ou de capital une fois versé.

Article 53

En outre, une indemnité de départ sera accordée, dans les mêmes conditions à tous les employés, techniciens, agents de maîtrise, qui quitteront l'établissement après 20 ans de services et 60 ans d'âge.

Article 54

Le temps passé dans l'établissement avant et pendant le service militaire obligatoire reste acquis pour le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents.

Article 55

Pour les anciens combattants, prisonniers, déportés, mobilisés et assimilés ayant du quitter l'établissement pour faits de guerre, le temps d'absence pour ce motif sera doublé pour le calcul du temps de présence dans l'établissement.

Article 56

Les interruptions pour cause de maladie ou d'accident ne seront pas déduites pour le calcul des temps de présence dans l'établissement. En ce

.....

qui concerne la maternité, il en sera de même, sauf à l'égard du temps d'absence autorisé dans la limite maxima d'un an pour permettre d'élever un enfant.

TITRE III

CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL

Chapitre 1er

Hygiène et Sécurité

Article 57

a) Les établissements sont tenus de se conformer rigoureusement aux lois, décrets et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à toutes les dispositions du Code du Travail.

b) Les délégués du personnel veillent à l'aération, au chauffage et à la propreté des locaux mis à la disposition du personnel, tels que : vestiaire, réfectoire s'il y a lieu, avec appareils de chauffe, lavabos, W.C. etc ..

c) Une pharmacie pour premiers soins est installée et tenue en parfait état à la disposition du personnel.

d) Dans tout établissement occupant sur place plus de cent personnes il est aménagé un local à usage infirmerie.

e) Le personnel sera soumis chaque année à une visite médicale, avec examen radiographique. En cas de présomption de maladie grave, l'employé sera dirigé sur un centre d'examen à même de lui indiquer les soins que nécessite son état.

Article 58

Insalubrité :

a) Lorsqu'un employé, technicien, agent de maîtrise se trouvera appelé à accomplir de façon persistante des travaux manifestement insalubres, ses appointements devront être au moins égaux à ceux du tarif minimum de sa catégorie majorés de 6%.

b) En outre, au bout d'une période fixée d'un commun accord entre la Direction de l'usine et les Délégués des employés, techniciens, agents de maîtrise, il pourra être muté provisoirement à un autre emploi qui comportera nécessairement le même traitement de base.

c) De toute façon, l'employé, technicien, agent de maîtrise a la faculté de se faire examiner par un médecin désigné par le préfet pour la constatation de sa résidence.

d) Si ce médecin atteste qu'un repos est nécessaire pour la santé de cet employé, technicien, agent de maîtrise, il sera accordé immédiatement à ce dernier un repos payé, dont la durée sera fixée par le médecin, et qui ne se confondra pas avec son congé.

e) La direction de chaque entreprise et les délégués des employés techniciens, agents de maîtrise intéressés, établiront d'un commun accord la liste de ces travaux manifestement insalubres.

.....

f) L'allocation des indemnités prévues au présent article ne peut, en aucun cas, dégager l'employeur de l'obligation où il est de prendre toutes les mesures de quelque ordre que ce soit, propres à améliorer les conditions d'hygiène et de travail de l'entreprise.

CHAPITRE II

Congés annuels

Article 59

a) Des congés annuels payés seront accordés à l'ensemble du personnel conformément aux lois en vigueur. Toutefois ceux ayant plus de 5 ans de présence continue bénéficieront de 18 jours, dont au moins 15 jours non fériés; ceux ayant plus de 10 ans de présence continue, de 24 jours, dont au moins 21 jours non fériés. Ceux ayant plus de 15 ans de présence continue de 1 mois de date à date.

b) La durée de ces congés sera majorée de :

- 1 jour ouvrable pour les Anciens Combattants, Prisonniers de Guerre ou Déportés, titulaires de la carte officielle.

- 1 jour ouvrable pour les mutilés de guerre (civils ou militaires) et les Accidentés du Travail.

- 1 jour ouvrable supplémentaire par enfant à charge.

c) Les employés, techniciens, agents de maîtrise dont les fonctions comportant des responsabilités de commandement ou d'étude et ayant plus de deux ans de présence continue dans l'établissement, bénéficieront de 21 jours, dont au moins 18 jours non fériés.

Article 61

Les dates de vacances ne pourront normalement être imposées par l'employeur en dehors de la période comprise entre le 15 mai et le 1er octobre. Pour les employés, techniciens, agents de maîtrise dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés pendant la période des vacances scolaires.

Article 62

Les dates des congés seront fixées en accord avec la direction. Les congés ne pourront être fractionnés que pour raison majeure et après accord avec l'intéressé.

Article 63

Lorsque plusieurs membres d'une même famille vivant sous le même toit, travaillent dans le même établissement, le congé annuel leur sera accordé simultanément s'ils le désirent.

Article 64

Dans les cas exceptionnels où un employé, technicien, agent de maîtrise en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé deux journées de congé supplémentaires et les frais de voyage occasionnés par

....

ce déplacement lui seront remboursés.

Article 65

Les périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement, les permissions exceptionnelles de courte durée, justifiées, accordées au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Article 66

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis et non encore utilisées seront ajoutées au congé.

Article 67

Pour le personnel rémunéré à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine, et passé au mois, l'ancienneté dans l'établissement comptera pour l'attribution des congés.

Article 68

En cas de départ d'un employé, technicien, agent de maîtrise, ayant droit à un congé annuel, ce dernier lui sera accordé au prorata des mois de présence depuis le 1er juin de l'année de référence.

CHAPITRE III

Maladie et Décès

Article 69

a) Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatés, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

b) Dans le cas où ces absences imposent le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci conservent pendant un an le droit à réintégration dans leur emploi et aux mêmes conditions; si la durée de l'absence excède une année, les collaborateurs ne conservent que le droit de priorité au réengagement.

c) La notification de l'obligation du remplacement éventuel est faite aux intéressés après accord du Comité d'entreprise ou - s'il n'en existe pas - des Délégués du personnel, par lettre recommandée. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

d) Les indisponibilités pour maladie ou accident sont constatées par certificat médical délivré par le médecin traitant de l'intéressé. L'établissement à la possibilité de faire contre-visiter l'intéressé par un médecin désigné par la Direction tant au moment de l'arrêt du travail que pendant la durée de l'indisponibilité.

Article 70

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident comme il vient d'être dit les appointements des collaborateurs sont payés :

.....

	Plein traitement	Demi traitement
Jusqu'à 5 ans	4 mois	2 mois
De 5 à 10 ans	6 mois	3 mois
De 10 à 15 ans	8 mois	4 mois
De 15 à 20 ans	10 mois	5 mois
Plus de 20 ans	12 mois	6 mois

Pour les employés mariés ayant au moins un enfant en âge de bénéficier des prestations familiales, les périodes de congé à demi-traitement seront de :

Jusqu'à 5 ans	6 mois
De 10 à 15 ans	8 mois
Au-delà de 10 ans	10 mois

Le temps total d'absence indemnisé à plein tarif doit être épuisé avant le commencement de l'indemnisation à demi-tarif.

Article 71

a) Lorsque l'intéressé a droit à des indemnités journalières versées en application de la loi sur les Assurances Sociales ou sur les Accidents du travail, l'entreprise lui alloue le complément nécessaire pour le faire bénéficier des dispositions ci-dessus.

b) Dans ce cas, l'intéressé doit déclarer à l'établissement les indemnités qu'il reçoit à ces titres.

c) Si au contraire, l'établissement a la possibilité de récupérer les indemnités journalières d'assurances sociales ou d'accidents, l'intéressé reçoit la totalité de ses appointements, à plein tarif ou demi-tarif comme il est indiqué.

Article 72

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une année, décomposée du 1er janvier, le temps de paiement des appointements à plein tarif et demi-tarif ne peut excéder celui des périodes mentionnées ci-dessous.

Article 73

Lorsque le temps donnant droit aux indemnités est écoulé, les collaborateurs dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peuvent, sur leur demande, être mis en disponibilité sans solde, et sur production de certificat médical à renouveler, pendant une période maximum d'une année, au cours de laquelle ils conservent le droit de réintégration dans l'emploi qu'ils occupaient aux mêmes conditions. Après une année, les collaborateurs qui ont usé de la faculté de mise en disponibilité ne conservent que le droit d'une priorité de réengagement.

Article 74

a) Lorsqu'une Caisse de Compensation ou un organisme la substituera aux entreprises pour assurer le paiement des indemnités en cas de maladie ou d'accident, le temps de présence des intéressés, comme stipulé à l'article 70, sera représenté par la somme de leur temps d'affectation dans l'entreprise qui les occupe et les différentes entreprises affiliées au dit organisme où ils auront pu être employés.

.....

b) La substitution de cet organisme ne saurait entraîner pour les collaborateurs de diminution des avantages prévus à l'article 70.

Article 75

Dans le cas du décès d'un collaborateur, sa veuve, si elle vivait au foyer de son mari et, à défaut, son ou ses enfants mineurs auront droit à un secours égal soit au maximum prévu pour la maladie par la convention. Soit, s'il y a eu maladie du collaborateur à la différence entre les indemnités effectivement versées pour la maladie et le maximum prévu.

Article 76

Dans le cas du décès d'une collaboratrice, soit veuve, soit vivant uniquement de ses appointements, son ou ses enfants mineurs auront droit à un secours calculé comme ci-dessus.

CHAPITRE IV

Clauses concernant le personnel féminin

A - MATERNITE

Article 77

a) Il sera accordé aux employées en état de grossesse un congé de 45 jours avant l'accouchement, avec salaire intégral.

b) Après l'accouchement, il sera accordé :

- 3 mois de congé, avec salaire intégral,
- 3 mois de congé à demi-salaire en cas d'allaitement (facultatif pour l'employée),

c) Les avantages qui précèdent s'entendent déduction faite des indemnités journalières allouées au titre des Assurances Sociales.

Article 78

a) L'intéressée ayant plus un an de présence dans l'établissement peut, à l'expiration de la période de 6 semaines qui suit la date de son accouchement, obtenir si elle désire, une autorisation d'absence fixée au maximum à un an sans solde pour lui permettre d'élever son enfant; les avantages obtenus au moment de cette absence lui resteront acquis si elle demande à reprendre alors son emploi, elle sera, dans ce cas, réintégrée avec les mêmes avantages.

b) L'intéressée devra faire connaître à son employeur sa décision de reprendre son emploi 6 semaines avant la date de reprise de travail, de manière à ce que la remplaçante éventuelle ne perde pas son droit au préavis d'usage en matière de congédiement.

c) L'intéressée qui, à l'expiration du repos d'accouchement reprendra son travail, sera autorisée à s'absenter pour l'allaitement de son enfant dans les conditions prévues par l'article 54 b du Livre II du Code du Travail.

B - CONGES POUR MALADIE DANS LA FAMILLE

.....

Article 79

- a) Des absences devant pas excéder 15 jours seront accordées annuellement aux employées, sans réduction d'appointements, et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner un enfant, leur mari ou un ascendant gravement malade.
- b) Au cas cependant où l'état du malade l'exigerait, ces absences pourraient se prolonger pour une durée de deux mois.
- c) Dans ce cas les appointements ne seraient pas dus au-delà de 15 jours d'absence.

D - TRAVAIL AU STANDARD

Article 80

Les employées occupées en permanence au standard bénéficieront d'un repos d'une demi-heure l'après-midi.

E - TRAVAIL DES FEMMES AUX MACHINES

Article 81

- a) Seront exemptes du travail aux machines-comptables :

- les femmes âgées de moins de 18 ans ou de plus de 40 ans, à moins pour ces dernières, qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la continuation de leur travail;

- les femmes enceintes
- les femmes malades sur présentation d'un certificat médical.

b) le travail des femmes mécanographes devra être organisé par roulement. Les modalités de cette organisation par roulement devront être établies d'accord entre la Direction, le Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel.

c) Il sera accordé aux mécanographes une pause de 30 minutes par demi-journée de travail.

d) Les femmes occupées en permanence à un travail de dactylographie ou travaillant sur de petites machines-comptables, bénéficieront d'une demi-heure de repos par demi-journée de travail.

TITRE IV

CONDITIONS GÉNÉRALES DE REMUNERATION

Chapitre 1er

Salaires

Article 82

Les employés, techniciens et agents de maîtrise seront appointés exclusivement au mois.

.....

Les appointements étant fixés à la date de la signature de la présente convention, par arrêtés ministériels, les parties contractantes s'engagent à les examiner en commun dès que les conditions économiques permettront le retour au régime antérieur de libre fixation de ces derniers, par les organisations patronales et ouvrières, ayant le caractère représentatif. (Voir annexe - barème actuellement en vigueur).

Article 83

La rémunération totale mensuelle des employés, techniciens, agents de maîtrise ne sera, à rendement égal, en aucun cas, inférieure à la moyenne du gain mensuel des 3 derniers mois de leur travail normal dans l'entreprise précédant la signature de la convention collective, défaillance faite des heures supplémentaires, ni, en tout état de cause, au minimum du barème de leur catégorie, augmenté éventuellement des majorations d'ancienneté prévues au présent chapitre.

Article 84

a) Notification individuelle de son classement sera faite par écrit à l'employé, technicien, agent de maîtrise et sera rappelée sur chaque bulletin de paye.

b) En cas de contestation sur la détermination de la catégorie de l'employé, technicien, agent de maîtrise, conformément aux définitions établies par le présente convention, celui-ci pourra être soumis à un essai professionnel, sauf s'il exerce depuis au moins 6 mois dans l'établissement, les fonctions de cette catégorie telle qu'elle est exactement définie dans le barème. L'essai sera un essai pratique correspondant au travail de la catégorie dans l'entreprise.

c) Il sera contrôlé par le Comité d'entreprise ou les Délégués du personnel.

Article 85

a) L'employé, technicien, agent de maîtrise, remplissant d'une façon fréquente ou continue les fonctions relevables de diverses catégories d'emploi, sera considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

b) Le déclassement d'un employé, entraînant une diminution d'appointements est interdit, sauf en cas d'essai non satisfaisant dans une catégorie supérieure.

Article 86

Tout employé, à quelque échelon qu'il appartienne, assurant l'intérim d'un poste supérieur pendant une période excédant 3 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, recevra, pour la période au-delà de 3 mois et jusqu'à 10 mois, une indemnité mensuelle égale, au minimum, aux $\frac{3}{4}$ de la différence entre ses appointements et les appointements de base attachés à la fonction qu'il assume. Au-delà de 10 mois, il reçoit obligatoirement la rémunération intégrale attachée à la fonction qu'il assume effectivement.

Article 87

Les permissions exceptionnelles de courte durée, les absences justifiées pour indisposition passagère ne peuvent, en aucun cas, entraîner une ré-

.....

duction d'appointements.

Article 88

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront versés.

Article 89

a) Les appointements réels (minima du barème annexé à la présente convention plus, éventuellement, les suppléments accordés par l'employeur au titre de la valeur personnelle) perçus par les employés, techniciens, agents de maîtrise, sont majorés dans les conditions suivantes pour tenir compte de l'ancienneté :

3 % après 3 ans d'ancienneté, et 1 % par année supplémentaire jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

b) L'ancienneté, dans tous les cas, est calculée à partir de la date d'entrée dans l'établissement ou une de ses filiales.

Article 90

a) Le temps passé sous les drapeaux en raison de mobilisation partielle ou générale, ainsi que la durée des campagnes militaires, comptant double dans le calcul de l'ancienneté dans la profession.

b) Le service militaire actif compte comme temps de présence pour le personnel entré dans la profession avant son départ.

Article 91

a) Les barèmes d'appointements minima annexés au présent contrat sont basés sur l'indice du coût de la vie à établi par la Préfecture de et fixé à

b) En cas de modification de cet indice d'au moins . . . % en plus ou en moins, les parties contractantes se réuniront à la demande de l'une d'elles et dans un délai maximum de 15 jours pour procéder à la révision des appointements minima prévus par la convention collective.

Article 92

a) Les gratifications de fin d'année allouées en sus du salaire ci-dessus défini, ou les répartitions qui en tiennent lieu, ne peuvent en aucun cas être inférieures au montant brut du dernier mois précédent le règlement. Elles sont dues au prorata des journées de l'année ayant comporté l'attribution d'un traitement plein.

b) Quoique absent, le personnel accomplissant son service militaire percevra cette gratification.

c) La durée de l'absence qui pourrait résulter des périodes d'instruction militaire obligatoires que le personnel pourrait être appelé à effectuer, n'aura aucune conséquence pour la détermination de l'importance de cette gratification.

d) Le personnel démissionnaire ou licencié percevra le montant de ces

gratifications au prorata du temps de présence. Celui-ci lui sera réglé en même temps que sa dernière mensualité.

CHAPITRE II

Déplacements

Article 93

a) Les déplacements par chemins de fer seront effectués en 2ème classe et les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur; l'importance de ces frais dépendant du lieu où s'effectuent ces déplacements, ils ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme. Ils seront donc fixés à un taux tel qu'ils puissent assurer au collaborateur des repas et une chambre en rapport avec l'importance de ses fonctions. Toutefois, l'indemnité journalière représentative de ces frais ne saurait être inférieure à

b) Pour les déplacements de longue durée, il sera accordé aux employés techniciens, agents de maîtrise, une durée de congé net avec frais de voyage payés par l'employeur pour leur permettre de revenir à leur point d'attache, à raison de :

- 1 jour non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kms.

- 2 jours consécutifs, dont un moins un non ouvrable, tous les Mois pour les déplacements supérieurs à 300 Kms.

c) Pendant ce congé, il n'y aura pas d'indemnité de séjour, il ne pourra être exigé lorsqu'il se placera à moins d'une semaine de la fin de mission.

d) Un voyage sera payé dans le cas d'élections législatives, municipales ou Prud'Homales, il comptera comme voyage de détente et sera organisé dans les mêmes conditions.

e) Les employés, techniciens, agents de maîtrise, obligés par leurs fonctions à prendre leurs repas en dehors de leur lieu ordinaire auront droit à une indemnité spéciale de Frs, frais de déplacement payés en plus.

Article 94

Déplacements par véhicule automobile :

a) Si, après accord avec son employeur, un employé, technicien, agent de maîtrise utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

b) Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien de la consommation d'essence, d'huile et des frais d'assurances.

c) Si l'assurance est contractée par l'employé, technicien, agent de maîtrise, la police d'assurance comporte obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre les recours de la compagnie d'assurance ou des tiers.

.....

d) Si l'assurance est contractée par l'employé; technicien ou agent de maîtrise, celui-ci doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance et justifier du paiement des primes.

e) Pour le cas d'accident au cours du service, l'employeur contracte les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance souscrite par le collaborateur.

f) Si la police d'assurance est contractée par l'employeur, le contrat comporte obligatoirement une clause garantissant l'employé, technicien, agent de maîtrise au cas où il utilise le véhicule pour ses besoins personnels.

g) Les employés, techniciens, agents de maîtrise percevant une prime d'utilisation pour des voitures leur appartenant ne peuvent, sauf accord de l'établissement utiliser ces véhicules pour d'autres usages que ceux du service, pendant les heures de travail.

Chapitre III

Durée du travail - Heures supplémentaires

Article 95

La semaine de 40 heures sera pratiquée, sauf dérogation admise par le personnel de l'entreprise et autorisée par l'Inspecteur du Travail, sur la base de 5 jours de 8 heures de travail.

Article 96

Les jours fériés définis par la législation ou les usages locaux seront chômés. Ils ne seront pas récupérables et ne donneront lieu à aucune retenue d'appointments.

Article 97

Le salaire horaire de base pour les heures supplémentaires est le traitement mensuel divisé par 173.

Article 98

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 99

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail effectuées avant ou après l'horaire habituel journalier.

Article 100

Le taux des heures supplémentaires, sera majoré conformément aux arrêtés en vigueur. Toutefois, les heures exceptionnelles supplémentaires effectuées le Dimanche ou la nuit (de 22 h. à 8 h. du matin) seront majorées de 100 %.

Chapitre IV

.....

Prime de rendement

Article 101

Dans le cas où un mode de rémunération comportant des primes variables (rendement, chiffre d'affaires, etc ..) sera ou maintenu ou instauré le taux des primes devra être fixé de façon à assurer à l'employé, technicien, agent de maîtrise travaillant normalement une rémunération mensuelle supérieure de 20 % au minimum fixé dans le barème annexé à la présente convention.

Article 102

a) Les primes de rendement ne pourront être instituées qu'avec l'accord des Comités d'Entreprise, des délégués du personnel et syndicaux et du médecin de l'entreprise.

b) Elles seront établies selon un barème dégressif et selon des modalités telles qu'elles ne puissent, en aucun cas, entraîner le surmenage.

TITRE V

CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 103

a) La restriction de l'activité professionnelle d'un employé, technicien, agent de maîtrise après l'expiration ou la résiliation de son contrat, ne peut être valablement stipulée que par écrit et uniquement en vue de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur sans avoir pour résultat d'interdire en fait l'exercice de l'activité professionnelle de l'employé, technicien, agent de maîtrise.

b) Pendant tout le temps où son activité sera limitée, le salarié aura droit à une compensation pécunière équitable qui ne pourra être inférieure à la moitié du gain dont il sera privé du fait de cette limitation.

c) La restriction d'activité ne pourra se prolonger pendant plus de 3 années, sauf les cas où, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il pourra de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à 3 années avec maximum de 4 années. Pendant cette année supplémentaire, il sera payé à l'intéressé 100 % de ses appointements.

Cette indemnité jouira du privilège accordé par l'article 2.101⁴ du Code Civil et par l'article 23 du Livre 1er du Code du travail.

d) Les clauses restrictives de l'activité professionnelle sont sans effet en cas de résiliation abusive du contrat de la part de l'employeur.

e) Elles ne s'appliqueront pas lorsque l'intéressé aura moins de 3 mois de préférence chez son employeur.

f) Elles seront annulées de plein droit si l'employeur interrompt pendant plus d'un mois le versement de l'indemnité compensatrice.

g) Au moment de la dénonciation du contrat, l'employeur aura la faculté de renoncer à la clause de non concurrence. En cours de celle-ci

....

la renonciation ne pourra résulter que d'un accord entre les deux parties.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Chapitre Ier

Avantages acquis

Article 104

a) La présente Convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages acquis, dans l'établissement qui l'emploie par l'employé, technicien, agent de maîtrise, antérieurement à la date de signature de ladite convention.

b) Dans ce même esprit, les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les employés, techniciens, agents de maîtrise.

Chapitre II

Affichage - Dépôt - Extension de la Convention

Article 105

Affichage

La présente convention sera affichée dans les services ou bureaux.

Article 106

Dépôt légal

La présente convention est établie sur papier libre, en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remises à chacune des parties contractantes au Ministère du Travail, et pour être déposée au Secrétariat du Conseil de prud'Hommes du Département de la Seine, dans les conditions prévues à l'article 31 c du Livre Ier du Code du Travail.

Article 107

Extension de la Convention

Les parties signataires sont d'accord pour demander à M. le Ministre du Travail de procéder au plus tôt à l'extension de la présente convention collective dans les conditions prévues aux articles 31 vd et ve du Livre Ier du Code du Travail

FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES SYNDICATS CHRETIENS
DU TEXTILE

26, rue de Montholon, 26
PARIS-IX^o-

Le mot du Secrétaire Général

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

OU EN EST-ON ?

La Commission mixte nationale habilitée à rédiger la Convention Collective Nationale du Textile, se réunissait pour la première fois, à Paris, le Vendredi 21 Novembre. Y participaient les organisations syndicales dont le caractère représentatif ne soulevait aucune contestation possible :

Pour les patrons : l'Union Textile de France;
pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres : la C.F.T. et le C.G.T.
pour les cadres seulement : la C.G.C.

Cette première réunion ne fut, à proprement parler, qu'une prise de contact et les interventions des diverses délégations se bornèrent à quelques déclarations de principe. En particulier, nos représentants affirmèrent le caractère représentatif de toutes les organisations de la C.F.T.C. et soulignèrent la solidarité effective qui les unissait dans ce domaine.

La délégation patronale demande l'ajournement de la discussion faute de directives précises, que doivent contenir les prochains accords C.N.P.F.-C.F.T.C.-C.G.T.

Après avoir réglé quelques détails pratiques concernant l'efficacité des réunions futures, les délégations se séparèrent.

De ce bref compte-rendu, je me permets de dégager une conclusion importante : la qualité représentative de notre Fédération Textile est reconnue d'une façon définitive. C'est l'aboutissement de tout un pas de lutte contre le totalitarisme syndical. Il faut que nos militants rendent compte de l'importance de cette victoire acquise sur le plan national, et de ses répercussions sur le plan régional, local et de l'entreprise. Nous redoublerons donc nos efforts pour assurer partout la présence et la représentation de nos syndicats à ces différents stades. Après avoir revendiqué et obtenu la reconnaissance officielle de leur caractère représentatif, nos organisations syndicales se doivent de prendre toutes dispositions nécessaires pour assurer effectivement cette représentation partout, depuis l'entreprise jusqu'au sommet.

Militants: vos dirigeants discuteront les clauses d'une Convention qui fera force de loi. C'est dire les responsabilités qu'ils assumeront. Ils sont en droit de compter sur votre aide et votre dévouement. Constituez vos équipes dans les entreprises. Renforcez vos conseils syndicaux pour l'étude en commun des problèmes professionnels. Réunissez-vous en Comités Régionaux professionnels pour assurer une coordination plus grande entre les syndicats d'une même région, désignez une représentation homogène à la Commission mixte régionale ou départementale, veillez à l'application des accords, pour renforcer, en un mot, votre force et votre cohésion.

Militants textiles, nous vous appelons à redoubler d'efforts durant les prochains mois. Les syndicats chrétiens du Textile contribueront ainsi pour une très large part, par l'intermédiaire de leur Fédération, à donner aux travailleurs et travailleuses du Textile, des conditions de vie et de travail dignes, équitables et meilleures.

Albert MYNGERS

DANS LE COTON

Le Comité Consultatif Paritaire des Industries Textiles a étudié, au cours de ses réunions des 14 Octobre et 18 Novembre, les répercussions possibles sur les importations de coton à la suite de la suppression des achats en dollars décidée par le Gouvernement français.

L'approvisionnement des filatures de coton risque de se ralentir considérablement dans les prochains mois et d'épuiser les stocks qui s'avèrent assez minces. Seul, l'octroi des crédits américains mettra le Gouvernement en mesure de revenir sur sa décision.

Des mesures urgentes sont à prendre en vue d'éviter la fermeture brusque de certaines filatures. Dans cet ordre, signalons tout d'abord la restriction des heures supplémentaires, la suppression des heures de dérogation en matière de consommation électrique et l'étalement général de la production.

Il existe cependant des possibilités d'achat de coton dans les pays dépendant du bloc sterling : Egypte et Indes. Mais ces marchés n'offrent guère, à l'heure actuelle, de grandes disponibilités.

La situation, tout en n'étant pas immédiatement dramatique, est suffisamment sérieuse et grave pour que les différentes mesures recommandées par le Comité Consultatif Paritaire des Industries Textiles soient appliquées sans retard.

Aucun ralentissement de la production ne s'est produit en Octobre. Cela semble indiquer que les industriels n'ont tenu aucun compte des indications qui leur ont été fournies à l'égard de la gravité de la situation. Dans ces conditions, un décret ayant pour objet l'interdiction de dépasser 40 heures de travail par semaine dans les filatures de coton, sera soumis prochainement à la signature du Ministre du Travail.

De son côté, le Bureau Fédéral, tenant compte de l'incidence de la crise sur les budgets ouvriers, va s'attacher à la question des indemnités de chômage dans le cas où les heures de travail viendraient à s'abaisser au-dessous de 40 heures.

Albert MYNGERS

NOS SYNDICATS

Chaque mois à cet endroit nous étudierons ensemble un chapitre de l'organisation de nos syndicats. Nous ferons en sorte que nos militants puissent utilement se reporter à ces petits traités chaque fois qu'ils en ressentiront le besoin. Chaque point qui vous semblera épiqueux pourra, sur votre demande, être défini dans la circulaire suivante ou par lettre personnelle. Enfin chaque mois la question traitée fera l'objet d'une étude de formation, en réunion du Bureau, de Commission Féminine ou de Commission des jeunes.

Il est bien entendu que ces notes mensuelles ne contiennent que des Conseils et non pas des directives impératives. Chaque syndicat pourra s'en inspirer et les adapter à sa situation particulière. Seul le souci de vous aider nous a guidé dans ce travail.

A - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT INTERNE DU SYNDICAT.

Sans une solide organisation interne de leur syndicat, les dirigeants dépensent, pour une large part, leurs efforts en pure perte. Rien ne sert de multiplier les réunions de propagande, les "coups de fil et" si une organisation méthodique ne permet pas de classer immédiatement les adhésions nouvelles, de les répertorier par professions, par localités ou par quartier, afin que les nouveaux adhérents soient suivis, reçoivent documentation et renseignements, sentent qu'ils sont entrés dans un groupement bien vivant, qui ne les "laissera pas tomber". A défaut de cette organisation interne d'ordre administratif et financier, notre action ne sera qu'une succession de "feux de paille"; nous n'enregistrerons pas ces progrès continus, réguliers, en profondeur que, seuls, nous devons rechercher, car ils sont, seuls, efficaces en matière syndicale. Une seule chose compte, en définitive, au point de vue des résultats de l'action syndicale : la courbe des effectifs cotisant régulièrement.

Voici sous ce rapport, quelques rappels utiles, valables pour chaque syndicat :

I° - un conseil réuni mensuellement, un Bureau :

Tout syndicat doit avoir, non seulement sur le papier et pour satisfaire aux obligations légales; mais correspondant à une réalité de fait, un conseil se réunissant au moins une fois par mois (réunion au cours de laquelle, notamment, il doit être pris connaissance des circulaires fédérales) et un Bureau composé au minimum de :

- un président, qui donne l'impulsion, oriente l'action;
- un secrétaire, qui surveille l'organisation administrative et maintient la liaison dans les deux sens avec la Fédération et avec la Confédération;

- un trésorier, qui établit le budget du syndicat, gère ses finances et veille au paiement régulier des cotisations aux organisations supérieures (Confédération et Fédération notamment puisque à défaut de ces versements réguliers le syndicat risque d'être privé de toute documentation fédérale).

Chaque réunion du Conseil fait l'objet d'un procès-verbal qui, légalement, doit être consigné sur un registre réservé à ce seul usage.

2° - UN BUDGET.

Tout syndicat doit avoir son budget propre. Même dans le cas où plusieurs syndicats ont une trésorerie commune, gérée par une Union locale ou une Union départementale, chaque syndicat doit tenir ses propres finances et les surveiller de près. Il est extrêmement souhaitable que, même dans le cas où, en raison des services rendus, la majeure partie des cotisations des syndiqués est mise à la disposition d'une Union, chaque syndicat puisse conserver à sa disposition pour les frais d'action professionnelle notamment, une partie de ces cotisations.

3° - Assemblée générale annuelle obligatoire :

Tout syndicat est tenu de réunir une assemblée générale annuelle en vue de laquelle tous les adhérents doivent recevoir une convocation. Cette assemblée ne doit pas être une simple formalité administrative, mais la manifestation essentielle de la vitalité du groupement au cours de laquelle l'équipe dirigeante (Le Conseil et le Bureau) rend compte aux syndiqués de l'action poursuivie au cours de l'année précédente, et fait renouveler son mandat. Au cours de cette assemblée - qui doit se tenir, en principe, dans le courant du mois de Janvier - il faut donner aux adhérents, outre le rapport d'activité et le rapport financier du syndicat, un résumé de l'action menée par les organismes supérieurs : Union locale et Union départementale, Fédération et Confédération, depuis la précédente assemblée. Un compte-rendu de l'assemblée générale, mentionnant notamment la composition du Bureau nouvellement élu (avec les noms et adresse de chacun de ces camarades) doit être envoyé dans les quinze jours au secrétariat fédéral.

4° - Représentation aux Congrès Fédéraux et Confédéraux :

Tout syndicat a une obligation morale très sérieuse de se faire représenter au moins par un délégué au Congrès annuel de la Confédération et au congrès de sa Fédération. Pour que cela soit possible il est indispensable de prévoir ces dépenses dans le budget annuel. Au cas où, en raison du trop petit nombre d'adhérents, cette représentation directe est impossible, le syndicat doit se faire représenter par le ou les délégués d'un autre syndicat du Textile choisi, soit, de préférence, dans le même département, soit dans un département voisin, soit à Paris.

5° - Participation active à la vie de l'Union locale et de l'Union départementale :

Tout syndicat doit avoir à cœur de prendre une part aussi large que possible et, en tout cas, aussi importante que le justifie

le nombre de ses membres cotisants par rapport à l'effectif global, à la vie de l'Union locale et de l'Union départementale, dont il dépend. En particulier, il veillera à être représenté dans une proportion correspondant à ses effectifs cotisants au sein du Conseil de l'Union locale et de l'Union départementale, et à s'assurer que les représentants qu'il aura désignés au sein de ces organismes y participent effectivement.

6° - Formation des militants :

Il va sans dire que, pour que ces diverses tâches d'organisation et de fonctionnement interne soient menées à bien, les syndicats doivent posséder le plus grand nombre possible de militants bien formés. Cette formation des militants au premier degré incombe d'abord aux syndicats eux-mêmes et ensuite seulement aux Unions. Il est donc tout à fait souhaitable qu'au sein même de chaque Conseil de syndicat un camarade soit spécialement chargé de cette formation, qu'il la dirige lui-même et, au besoin avec l'aide de concours bénévoles extérieurs, sous forme de cercles d'études où les "conversations dirigées" porteront sur cinq séries de matières :

- a) doctrine syndicale chrétienne;
- b) histoire syndicale et organisation de la C.F.T.C.;
- c) les tâches du syndicaliste;
- d) notions de législation ouvrière;
- e) notions économiques élémentaires.

Plus un syndicat aura su former de militants, à la fois sous l'aspect doctrinal et sous l'aspect technique, meilleurs seront les résultats de son action. Parce que l'opposition profonde entre les deux impérialisme qui s'affrontent sous nos yeux est d'ordre économique; parce que notre syndicalisme chrétien, refusant d'opter pour l'un ou l'autre de ces deux impérialismes, également matérialistes, veut promouvoir un ordre économique au sein duquel seront respectées et la justice et les libertés fondamentales de la personne humaine, il se trouve placé au coeur même du grand drame contemporain, en sorte que, s'il n'existe pas, il faudrait de toute urgence le créer.

Voilà ce que nos militants ont la mission urgente et en même temps grandiose de faire comprendre à tous les travailleurs.

(à suivre)

DANS NOS RÉGIONS

C'est avec plaisir que nous annonçons la fondation d'une nouvelle Région Fédérale du Textile ayant CHOLET comme centre. Cette Région qui comprend le Centre-Ouest et une partie de l'Ouest a pour organe mensuel un petit bulletin tiré au duplicateur "La Navette". Nous espérons que bientôt ce petit bulletin grossira et deviendra l'organe régional dont tous nos militants ont besoin. Que les autres Régions Fédérales du Textile pensent à cette question de la circulai-re Régionale où tous les problèmes propres à une industrie ou à une Région seront exposés. Nous souhaitons longue vie à "La Navette".

Puisque nous sommes sur le plan "Régions Fédérales", nous

demandons aux syndicats Centres Régionaux de bien vouloir répondre rapidement aux questionnaires que nous envoyons. Ces questionnaires ne sont pas fait histoire de faire marcher la machine à trier et les P.T.T. mais pour des raisons très précises et dans la plupart des cas très urgents.

Nous espérons que vous tous qui voulez que la Fédération vous renseigne, vous n'attendrez plus pour répondre aux questionnaires ou aux demandes qu'elle vous fera dans l'avenir. Presque toujours les demandes faites par la Fédération lui sont nécessaires pour continuer une action entreprise.

D'avance, nous vous remercions.

Le Secrétariat Fédéral

Questionnaire d'Activités

Notre dernière circulaire vous parlait d'un questionnaire qui vous serait adressé dans la 2ème quinzaine de Novembre et qui par les questions posées nous permettrait de parfaire notre système de documentation.

Les évènements de la fin Novembre ne nous ont pas permis d'envoyer de circulaire et par voie de conséquence de vous adresser le questionnaire en question. Nous nous en excusons et vous l'adressons cette fois. Il est entendu que la date limite de renvoi se trouvera retardée d'un mois, en conséquence, nous vous demandons de nous répondre pour le

QUINZE FEVRIER 1948 au plus tard.

Nous nous excusons si ce questionnaire arrive après celui de la Confédération, mais les buts recherchés ne sont pas semblables et l'un ne peut remplacer l'autre. D'ailleurs si vous répondez complètement à celui-ci, la documentation de votre syndicat s'en trouvera améliorée et par conséquent vous ne le regretterez en rien.

Les Syndicats qui n'auront pas répondu ne pourront s'en prendre qu'à eux-mêmes s'ils ne sont pas renseignés, la Fédération aura fait de son mieux pour leur venir en aide.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

A la suite de notre dernière circulaire mensuelle, nous avons reçu de tous côtés les résultats obtenus par nos syndicats dans les élections professionnelles.

Nous constatons avec plaisir que nos syndicats sont nettement représentatifs, que nos listes recueillent une forte proportion des voix quand ce n'est pas la totalité. Il ne nous est malheureusement pas possible de donner les résultats en entier, ce bulletin n'y suffirait pas.

Ces résultats permettent de mesurer l'intérêt croissant que la C.F.T.C. éveille chez les travailleurs des Industries Textiles.

Ils nous permettront - à condition que tous les résultats nous soient communiqués - de tracer la courbe croissante de l'influence de la C.F.T.C. *qui a été suivie à 80%*

Syndicats, communiquez-nous vos résultats, pensez aux prochaines élections en composant vos listes dès à présent. Délégués faites vous connaître de la Fédération et de votre Région Fédérale. Prenez vos dispositions pour le prochain Congrès Fédéral, où vous pourrez vous rencontrer et étudier ensemble les problèmes en face desquels vous vous trouvez chaque jour.

Voici quelques résultats pris entre ceux que nous avons reçus : (délégués d'entreprises)

Peignage des Francs, R. Haarlem Tourcoing 75 % des voix de la C.G.T.

Toulemonde, Bd Gambetta Tourcoing 80 % do

B. & P. DEWAWRIN, " 120 % do

Lepers Duduve Tourcoing 130 % do

Ch. Tiberghien " 200 % do

B. & P. DEWAWRIN Tourcoing (Dél. personnel) C.E.T.C. 112 voix -

C.G.T. 22 voix

Ets Lainiers RONCQ

collège : agents de maîtrise - C.F.T.C. - 1 titulaire - 1 suppléant pas de candidat C.G.T.

collège : cadre - C.G.C. 1 titulaire - C.F.T.C. 1 suppléant

collège ouvriers-employés : C.G.T. 235 voix - 3 titulaires et 3 suppléants.

collège : C.F.T.C. 142 voix - 2 titulaires et 2 suppléants.

TISSAGE DE ROUSSIERES en Cambérésis (délégués du personnel) - 3 titulaires C.F.T.C. - 3 Suppléants C.F.T.C. - pas de liste C.G.T.

TISSAGE Ferdinand MAILLARD à AVESNES LEZ AUBERT (délégués du personnel) : 3 titulaires C.F.T.C. - 3 Suppléants C.F.T.C. - pas de liste C.G.T.

HERITIERS GEORGES FERRIN de CORNIMONT (délégués du personnel) C.F.T.C. 174 voix contre C.G.T. 144 voix 2 3 membres élus sur 6, pour les titulaires.

C.F.T.C. 198 voix - C.G.T. 154 voix - 3 élus C.F.T.C. sur 6

CHAGUE DE TRAVEXIN - pas de liste C.G.T.

Titulaires : C.F.T.C. 51 voix - 4 élus

Suppléants : C.F.T.C. 47 voix - 4 élus

Firm H.G.P. à CORNIMONT (Vosges) - majorité des voix à la C.F.T.C

LAEDERICK à MOUSSEY (Vosges)

Agents de maîtrise, cadres : C.F.T.C. Titulaires 18 voix - Elus suppléants 19 " Elus

pas de candidats C.G.T.

Ouvriers, employés : C.F.T.C. 2 titulaires - C.G.T. 4 titulaires C.F.T.C. 2 Suppléants - C.G.T. 4 Suppléants

ETS COUSIN frères à WERVICQ-SUD -

collège ouvriers et employés : C.F.T.C. 5 titulaires 5 suppléants

pas de liste C.G.T.

Collège cadre et Maîtrise : tous les candidats C.F.T.C. ont été élus

Ets MAHIEU à COMINES

Collège Ouvriers et employés : titulaires
C.F.T.C. : 26 voix - 2 élus
C.G.T. : 18 voix - 1 élu plus 1 élu à la plus forte moyenne
suppléants : même situation.

Ets SION Frères à HALLUIN

Collège ouvriers et employés : (titulaires)
C.F.T.C. : 405 voix - 4 élus - C.G.T. 290 voix - 2 élus
suppléants : même situation

Ets DE TEESTERE à Halluin

collège ouvriers et employés
C.F.T.C. 38 voix - 2 élus
C.G.T. 32 voix - 2 élus.
Notre camarade Cadre a été élu à l'unanimité.

Le Coin des Délégués

Cette rubrique s'adresse à tous nos militants et particulièrement aux Délégués élus, délégués du Personnel ou au Comité d'Entreprise, et aux Délégués des syndicats. Représentants syndicaux, collecteurs, responsables d'ateliers, etc.,...

Nous y traiterons du rôle des Délégués au sein des différents organes du syndicat et de l'Entreprise. Nous y étudierons aussi les textes qui peuvent venir renforcer la législation en matière de délégation en matière de délégation du Personnel ou de Comité d'Entreprise. Toutes les questions qui intéressent les Délégués seront examinées.

ACTION DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise, dont les formes sont multiples, est essentiellement un lieu de travail dans lequel les salariés passent un très grand nombre d'heures, chaque jour et chaque semaine. C'est là que s'exercent de multiples activités, mais c'est là aussi, - et c'est ce que nous traitons spécialement - le lieu d'application de la législation du travail.

Cette législation, qui se fait chaque jour plus complète, touche à tous les secteurs intéressant directement la vie des salariés et la production. Elle devient par là même toujours plus spécialisée et plus complexe. Il est nécessaire que des organes particuliers s'attachent à sa mise en oeuvre.

C'est encore dans l'entreprise que se forme pour une très large part la mentalité des salariés.

C'est là qu'ils réagissent quant à leur statut social et à la plus ou moins grande part d'initiative et de responsabilité qu'il ont dans l'organisation de leur travail.

C'est de là aussi qu'ils tirent le gain leur permettant de vivre en dehors du lieu de travail et de faire subsister leur famille.

C'est pourquoi nous voyons naître dans l'entreprise une très grande partie des courants sociaux qui modèlent la société et lui font poursuivre, à travers de multiples péripéties, sa marche vers de meilleures formules.

Pour nous, syndicalistes membres de la C.F.T.C., il est évident que cette évolution doit se faire selon les formules de la morale sociale chrétienne.

SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE -

La section syndicale d'entreprise procède habituellement d'une création spontanée.

Elle doit son existence à un ou plusieurs adhérents de nos organisations syndicales qui se connaissant, ressentent le besoin de s'organiser de façon à tirer le meilleur parti possible des ressources que l'organisation syndicale met à leur disposition et créent leur section d'entreprise d'accord avec leur syndicat.

Il est possible également que l'organisation syndicale constatant qu'elle a dans ses fichiers le nom de plusieurs adhérents travaillant dans une même entreprise, provoque une réunion préliminaire, au cours de laquelle il sera décidé de procéder à l'organisation d'une nouvelle section d'entreprise.

Il convient de souligner très fortement que la responsabilité de cette création dépend, et dépend seulement, soit des membres de l'organisation syndicale, soit du syndicat lui-même, et qu'en aucune façon elle ne saurait être liée ou subordonnée à un agrément du chef d'entreprise, qu'il s'agisse d'une entreprise personnelle, d'une société anonyme ou encore d'une société nationalisée.

De même, la création d'une section d'entreprise ne peut dépendre de l'autorisation ou de l'homologation qu'une autre section d'entreprise, appartenant à une tendance syndicale différente, voudrait pouvoir donner, de façon à accepter ou à rejeter une concurrence possible.

A l'inverse, il est convenable, afin de faciliter les relations ultérieures, que la section syndicale qui vient de se fonder évalue la direction et les autres sections syndicales pouvant exister, de sa création et de son désir d'intervenir dans la marche de l'entreprise chaque fois que la loi ou la coutume le rendent possible, ou qu'il y ait nécessité s'en fait sentir.

La section syndicale est composée normalement d'un bureau qui rassemble un certain nombre de responsables - en nombre d'ailleurs variable, suivant l'importance de la section et la forme de l'entreprise.

Habituellement elle comprend un président, un secrétaire, un délégué chargé de la liaison avec le syndicat - ou plusieurs délégués, s'il s'agit d'une entreprise dans laquelle se rencontrent des ouvriers, des employés, techniciens et agents de maîtrise et des cadres - et un ou plusieurs collecteurs.

Le bureau de la section syndicale d'entreprise doit s'organiser en fonction du caractère de l'établissement.

Dans une entreprise à structure simple, le bureau pourra suffire à toutes les tâches syndicales. Dans une entreprise comportant, par exemple, un siège social et plusieurs succursales, il sera nécessaire de prévoir des ramifications du bureau dans chacune de ces succursales. Pour d'autres affaires importantes, il sera opportun de s'organiser par étages, par services ou par groupes de services.

L'action essentielle de la section syndicale - nous en reviendrons à revenir sur ce sujet - est surtout une action revendicative, ayant pour objet d'utiliser tous les moyens à sa disposition pour obtenir une application, tout à la fois stricte et intelligente de la législation.

Il est à noter qu'aux termes de l'article 5 de la loi du 16/5/46 chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'Entreprise peut désigner un représentant aux séances du Comité d'Entreprise avec voix consultative.

Informations professionnelles

Notre Région Fédérale des Vosges nous informe qu'un accord paritaire signé le 6/II/47 entre le Syndicat cotonier de l'Est, la C.G.T. et la C.F.T.C. porte les coefficients du calculateur des paies et du comptable commercial ou industriel (ne faisant pas le bilan) respectivement à 245 et 310.

Cet accord a effet rétroactif au 1er Juillet 1947.

Informations officielles

REGLEMENTATIONS DU TRAVAIL - J.O. du 23.IO.47. Arrêté du 21.IO.47 fixant le tarif des heures de nuit dans les Ets industriels du fait de l'application des mesures d'aménagement de la consommation électrique

SALAISRES ET CLASSIFICATIONS -

J.O. du 27.II.47. Arrêté du 26.II.47 relatif à l'attribution d'une indemnité exceptionnelle de vie chère.

J.O. du 5.II.47. Décision du 26.II.47 portant classification des emplois de techniciens et assimilés dans l'industrie Textile (filature de soie naturelle).

J.O. du 2.II.47, décision du 2.II.47 portant classification des emplois dans l'industrie textile (dentelles au fuseau mécanique)

J.O. du 2.II.47, décision du 2.II.47 portant classification des emplois d'Agents de Maîtrise, Techniciens et assimilés dans les industries textiles (dentelles au fuseau mécanique).

J.O. du 19.II.47, circulaire TR N° 100 du 18.II.47 relative à l'application de l'arrêté du 26.II.47 portant attribution d'une prime de vie chère.

J.O. du 20.II.47. Rectificatif au précédent.

REGLEMENTATION DE LA REPARTITION ET DE LA VENTE

J.O. du 28.II.47, décision N° 139 du 16.II.47 du Directeur des Industries Textiles et Cuir, répartiteur clef de la section textile, relative à la mise en vente libre des tapis mécaniques (moquettes, etc.

Lisez "SYNDICALISME"

SALAIRES LEGAUX A DATER DU 1er DECEMBRE 1947

OUVRIERS (I)

ZONE PARIS

	Coeffi- cents	avec minimum	moyen	maximum
--	------------------	-----------------	-------	---------

I00	38.--	48.--	43.70	
I10	41.80	51.80	48.07	
I15	43.70	53.70	50.26	
I20	45.60	55.60	52.44	
I25	47.50	57.50	54.63	
I30	49.40	59.40	56.81	
I40	53.20	63.20	61.18	
I50	57.--	67.--	65.55	
I60	60.80	70.80	69.92	

ZONE 5 %

	Coeffi- cents	avec minimum	moyen	maximum
--	------------------	-----------------	-------	---------

I00	36.10	45.60	41.52	
I10	39.71	49.21	45.67	
I15	41.52	51.02	47.75	
I20	43.32	52.82	49.82	
I25	45.13	54.63	51.90	
I30	46.93	56.43	53.97	
I40	50.54	60.04	58.12	
I50	54.15	63.65	62.27	
I60	57.76	67.26	66.42	

ZONE 10 %

I00	34.20	43.20	39.33	
I10	37.62	46.62	43.26	
I15	39.33	48.33	45.23	
I20	41.04	50.04	47.20	
I25	42.75	51.75	49.17	
I30	44.46	53.46	51.13	
I40	47.88	56.88	55.06	
I50	51.30	60.30	59.--	
I60	54.72	63.72	62.93	

ZONE 15 %

I00	32.30	40.60	37.15	
I10	35.53	44.03	40.87	
I15	37.15	45.65	42.72	
I20	38.76	47.26	44.58	
I25	40.38	48.88	46.44	
I30	41.99	50.49	48.29	
I40	45.22	53.72	52.--	
I50	48.45	56.95	55.71	
I60	51.68	60.18	59.42	

ZONE 20 %

I00	30.40	38.40	34.96	
I10	33.44	41.44	38.46	
I15	34.96	42.96	40.21	
I20	36.48	44.48	41.95	
I25	38.--	46.--	43.70	
I30	39.52	47.52	45.45	
I40	42.56	50.56	48.95	
I50	45.60	53.60	52.44	
I60	48.64	56.64	55.94	

ZONE 25 %

I00	28.50	36.--	32.78	
I10	31.35	38.85	36.06	
I15	32.78	40.28	37.70	
I20	34.20	41.70	39.34	
I25	35.63	43.13	40.98	
I30	37.05	44.55	42.61	
I40	39.90	47.40	45.89	
I50	42.75	50.25	49.1	
I60	45.60	53.10	52.3	

(1) Le minimum garanti est: PARIS 52.50 - zone 5 % 49.88 - zone 10 % 47.25 - zone 15 % 44.63 - zone 20 % 42.-- - zone 25 % 39.38
Les abattements d'âge pour les jeunes de moins de 18 ans sont applicables.

(2) La prime horaire de 10 Frs pour Paris s'ajoute également au moyen en maximum.

MENSUELS (pour 40 h. par semaine)

POUR PARIS

Coefficients	minimum	avec prime	moyen maximum II 8 % (I)
100	6.590.--	8.320.--	7.776.20
115	7.578.50	9.308.50	8.942.65
128	8.435.--	10.165.--	9.953.--
147	9.687.--	11.417.--	11.430.--
150	9.885.--	11.615.--	11.664.--
158	10.412.--	12.142.--	12.286.--
170	11.203.--	12.933.--	13.219.--
185	12.191.50	13.921.50	14.385.95
200	13.180.--	14.910.--	15.552.40
240	1.816.--	17.546.--	18.662.88
250	16.475.--	18.205.--	19.440.50

Ces barèmes sont pour Paris, ils sont à multiplier par 0.95 pour la zone à 5 % - 0.90 pour la zone à 10 % - 0.85 pour la zone à 15 % - 0.80 pour la zone à 20 % et 0.75 pour la zone à 25 %

(I) - La prime horaire de 10 Frs s'ajoute également au moyen maximum, soit pour 40 heures : 1.730 Frs par mois pour Paris.

Pour l'application de ces textes, des contacts seront pris avec l'Union Textile, mais il est bon que des contacts soient pris par les syndicats sur le plan local et régional avec les syndicats patronaux.

Vous pouvez demander :

1^o - l'application d'un barème de base entre le minimum et le moyen maximum, ou même la base de départ au moyen maximum.

2^o - Là où existe encore l'abattement de 25 %, d'appliquer le barème de 20 % en invoquant l'exemple des tissages de soierie la région lyonnaise où l'abattement maximum sur Paris est 20 %, même pour les localités où le 25 % est autorisé.

Une prochaine circulaire vous sera envoyée courant Janvier.