

INTER-TEXTILES

BULLETIN MENSUEL de la FÉDÉRATION FRANÇAISE DES SYNDICATS CHRÉTIENS DU TEXTILE

Téléphone : TRUDAINE 91-03

26, RUE DE MONTHOLON, PARIS-IX

Compte Chèques Postaux : PARIS 6161-33

BULLETIN N° 14

JUILLET-AOUT 1949

NOTRE EDITORIAL

DES VACANCES AU CONGRES FEDERAL

Un certain nombre de syndiqués prennent, sinon des vacances, car ils n'ont hélas, par le moyen de se les offrir, du moins un repos bien mérité. D'autres vont les prendre dans quelques jours. Cette pause dans l'activité, même syndicale, est nécessaire. Qu'elles soient donc à tous le plus profitable possible.

Mais une fois les vacances terminées, le labeur quotidien va reprendre, et avec lui, les soucis de tous ordres. Pour les militants du textile, l'approche du Congrès fédéral va être l'occasion de la reprise immédiate d'activité. Après Roubaix, Colmar et Lyon, c'est Troyes, capitale de la bonneterie, qui accueillera cette année, les délégués textiles C.F.T.C. venus nombreux, nous l'espérons, de tous les coins de France.

Cette rencontre annuelle, dans un centre différent chaque saison, redonne aux militants qui parfois se croient isolés dans l'action qu'ils mènent dans leur région, une ardeur nouvelle.

Ils retrouvent là, des camarades d'autres régions, aux prises avec les mêmes difficultés, quelquefois même avec d'autres. Des amitiés se nouent

profondes, entre travailleurs de diverses régions, mais parlant le même langage, ayant les mêmes soucis, travaillant à la même cause.

Et cette ambiance fraternelle détruit cette impression d'isolement qui, parfois, atteint le militant restant toujours dans son cadre local.

C'est pourquoi, nous ne saurions trop insister auprès des syndicats et des syndiqués pour qu'ils fassent le maximum d'efforts pour envoyer au moins un délégué. Ils n'en tireront qu'avantages.

En face des problèmes qui se posent actuellement, des décisions importantes seront à prendre. L'ordre du jour est chargé. Il faut donc une participation la plus large possible.

Et ainsi, ayant tous ensemble déterminé la route à suivre, lorsque nous retournerons chacun à notre poste, sachant ce que nous avons à faire. Nous pourrons avec succès, travailler à l'amélioration du sort de nos Camarades de travail et au développement du syndicalisme chrétien.

B. MAYOUD

POUR LES TRESORIERES.

La trésorerie fédérale ne connaît pas de vacances. Aussi n'attendez pas les rappels pour verser au compte chèque postal fédéral 6161-33 PARIS, vos cotisations du 1^{er} semestre 1949 (5 Frs par mois et par membre).

LA CONVENTION COLLECTIVE

La Commission Paritaire officielle s'est réunie le jeudi 30 Juin, au Ministère du Travail, sous la présidence de M. PITON. Melle VEROT, AUCLAIR, LEMAIRE, BERTOLA et MAYOUD représentaient la C.F.T.C.

La discussion s'engage sur l'article 9 du projet : Droit syndical et liberté d'opinion. Discussion très serrée au cours de laquelle, tour à tour, les représentants des diverses organisations de salariés interviennent pour demander que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts soit effectivement reconnue par la Convention.

La délégation patronale sous prétexte de respecter la neutralité des entreprises, mais en fait pour limiter au maximum les possibilités d'action des syndicats, s'oppose au texte présenté par les organisations de salariés.

Après deux suspensions de séance et plusieurs propositions patronales, il restait finalement deux textes en présence. L'un de la délégation ouvrière :

" Les parties contractantes reconnaissent le droit aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective des intérêts afférents à leurs conditions de travailleurs ou d'employeurs.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline de congédiement ou d'avancement.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront toutes mesures utiles d'une part auprès des directions d'usines, d'ateliers ou de bureaux, et d'autre part, auprès des travailleurs pour en assurer le respect intégral."

L'autre de la délégation patronale, ainsi rédigé :

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

L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent mutuellement, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à un parti politique, pour arrêter leurs décisions, en particulier en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront toutes mesures utiles, d'une part auprès des directions compétentes d'usines, d'ateliers ou de bureaux, et d'autre part, auprès des travailleurs pour en assurer le respect intégral."

Tout en reconnaissant que le dernier texte proposé par les patrons se rapproche sensiblement de celui de la délégation des salariés, à tel point que F.O. et la C.G.C. étaient prêts à l'accepter immédiatement, la C.G.T. faisant d'expresses réserves, MAYOUD demande, afin d'éviter une coupure dans la délégation salariée, à réserver la réponse pour la prochaine réunion.

En fin de séance, la délégation patronale remet ses contre-propositions au sujet de l'article 10 (application du droit syndical -droit de grève- possibilité de tenir des réunions de section syndicale dans les entreprises- panneaux d'affichage- autorisation de percevoir des cotisations dans l'entreprise en dehors des heures de travail- autorisation d'absences pour réunions ou congrès statutaires, etc...)

Relativement à nos propositions, la contre-proposition patronale, dont ci-dessous le texte, est bien maigre et réserve une sévère discussion.

Contre-proposition patronale - Art. 10

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

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

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

Un panneau d'affichage réservé aux avis des convocations syndicales et ne pouvant comporter que l'indication des lieu et heure de réunion, ainsi que l'ordre du jour limité aux questions professionnelles pourra, à la demande de chaque syndicat, être apposé à l'intérieur de l'usine dans un endroit proche de l'entrée et de la sortie du personnel. L'affichage sera effectué après communication à la Direction et avec son visa."

A la réunion du 21 Juillet où BRAUN, MYNGERS et MAYOUD représentaient la Fédération, la discussion a repris sur l'article 9, la C.G.T. ne voulant pas de l'engagement mutuel. Les parties ont, sur notre demande, accepté de supprimer les mots ou non dans leur premier paragraphe. Après une longue discussion, le nouveau texte est celui-ci :

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

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

Le 3ème alinéa est supprimé d'un commun accord.

Sur l'article 10, le débat s'engage sur le fond. Après de nombreuses interventions, notamment de BRAUN et MAYOUD pour situer l'application du droit syndical dans l'entreprise, il apparaît que l'accord sera difficile entre deux conceptions aussi éloignées. La discussion est reportée.

Sur l'article 12 (réintégration dans l'établissement des salariés appelés temporairement à une fonction permanente officielle ou syndicale), discussion et non accord, les patrons proposant une priorité de réembauchage pendant un temps limité.

Prochaine réunion, jeudi 8 Septembre.

COMMISSION D'ETUDES des METHODES de REMUNERATION

Mercredi 29 Juin, cette Commission s'est réunie à l'Union Textile. Melle VEROT et MAYOUD représentaient la Fédération.

Après mise au courant de l'état des travaux des sous-commissions de branches et fixation des prochaines dates de réunions des dites sous-commissions, l'examen de la méthode de cotation des postes est abordé. Après toutes les réserves quant à la valeur exacte de cette méthode, il est entendu qu'une sous-commission technique réduite se réunira le 20 Juillet, afin de confronter l'étude de certains postes.

Il est bien entendu que la méthode ne pourra servir qu'en cas de litige sur la classification hiérarchique, mais ne peut servir de base à l'établissement de cette hiérarchie.

Puis le débat s'engage sur la note de l'Union Textile concernant la rémunération du travail et les normes d'établissements du travail au rendement.

Précisant la position de la Fédération à ce sujet, MAYOUD rappelle que nous ne pouvons nous engager à une étude paritaire complète de ces problèmes qui si nous sommes d'accord sur certains principes, d'abord acceptés puis refusés par l'Union Textile, lors des travaux de la Commission du Plan.

Voici ces principes :

"La Commission plénière du Textile du Commissariat du Plan, consciente des difficultés que rencontre l'industrie textile pour réaliser les programmes de fabrication prévus et en particulier pour vêtir la population française, affirme la volonté commune de travailler à l'amélioration de la production. Dans ce but, elle estime nécessaire qu'il soit procédé, dans les entreprises, à l'application de méthodes propres à accroître le rendement en quantité et en qualité ainsi que la productivité du travail.

Pour assurer toutes garanties, aussi bien du côté ...

patronal que du côté ouvrier,

IL EST CONVENU D'UNE FAÇON FORMELLE QUE L'APPLICATION DE CES METHODES DOIT AVOIR POUR CONSEQUENCE :

- 1° - d'améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs,
- 2° - de réduire les prix de revient et par conséquent les prix de vente, d'accroître les salaires et les avantages individuels et collectifs, c'est-à-dire d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs en général.
- 3° - d'améliorer les conditions de travail et d'assurer l'utilisation la plus efficiente du matériel.

Mais l'application de ces méthodes ne peut avoir pour conséquence

- 1° - ni de demander aux travailleurs des efforts excessifs qui, par leur intensité et leur répétition créeraient une fatigue anormale, risquent de nuire à la sécurité ou portent atteinte aux droits de la personnalité humaine et au respect de la dignité
- 2° - ni de provoquer des licenciements.

L'augmentation de la productivité du travail devant, en définitive, aboutir à la diminution de la durée légale du travail et à l'augmentation du pouvoir d'achat."

Notre position semble logique. Il faut, en effet, garantir d'abord une certaine stabilité d'emploi et de travail. Garantir l'indemnisation du chômage partiel dans le cadre de l'industrie.

M. HANNART, au nom de la délégation patronale a confirmé ce que MAYOUD avait déclaré, c'est-à-dire qu'avec la modernisation 500.000 salariés du textile pourront, d'ici quelques mois, faire une production supérieure à celle des 600.000 salariés occupés actuellement. Le problème se pose donc. Que vont devenir les 100.000 travailleurs en surnombre ?

La réunion de sous-commission technique du 20 Juillet, à laquelle participait MAYOUD n'a pas apporté de solution au problème de la méthode de cotation, la C.G.T., par la voix d'AUBERT refusant de s'y référer, et les représentants patronaux, à part ceux des textiles artificiels, n'ayant pas effectué de cotations types.

SOUS-COMMISSION JUTE

Au cours de 2 réunions paritaires tenues à PARIS les 29 Juin et 12 Juillet, et à laquelle participaient pour la C.F.T.C. AUCLAIR, LEROUGE et PORQUEZ (Somme), l'étude de la nomenclature hiérarchique des postes filature et tissage s'est poursuivie, ainsi que pour la sacherie et la corderie.

SOUS-COMMISSION TEXTILES ARTIFICIELS

Au cours de 2 séries de réunions, les 25 et 26 Juin, les 6, 7 et 8 Juillet, réunions auxquelles ont participé : QUENDEZ (Argenteuil), SAINMONT (Givet) GOETSCH (Tubize) CHAUMETTE (Roanne), BRUGERE (Cadres) et MAYOUD pour la C.F.T.C., l'étude de la nomenclature hiérarchique s'est aussi poursuivie. 9 échelons ont, finalement, été adoptés. Il reste en litige les chefs de groupe et une soixantaine de postes, sur plusieurs centaines étudiés.

L'étude pour les employés, techniciens et agents de maîtrise se fera en Septembre après solution des derniers litiges ouvriers.

SOUS-COMMISSION LAINE

La 2ème réunion s'est tenue à Paris le 8 Juillet. EMAER (Roubaix), ARBOGAST et WILHELM (Alsace), PASQUET (Castres) et PORQUET (Lisieux) représentaient la Fédération.

La discussion a porté sur les postes de filature de laine cardée. L'accord s'est fait sur les postes et dans l'ordre suivant :

1, Balayeur - 2, fuseautière - 3, Homme de peine filature ou magasin, - 4, Encaisseuse, - 5, Caneteuse répareuse - 6, mélangeur-graisseur ou aide-louvetier - 7, Soigneur au loup - 8, dévideuse-filature - 9, Bobineuse.

Le poste manoeuvre toutes mains proposé par les patrons a été supprimé. Un poste manoeuvre de force, travaux exceptionnellement lourds a été proposé par les salariés après le soigneur au Loup, les patrons le proposant après la caneteuse. Le poste d'effilocheur est réservé avec l'effilochage.

Il y a désaccord sur le classement du 2ème rattacheur-voyageur et le soigneur C.R.E.

SOUS-COMMISSION COTON

S'est réunie pour la 1ère fois jeudi 7 Juillet à Paris, avec GEBELE et BECKAERT comme représentants de la C.F.T.C.

La discussion s'est engagée sur les postes de filature en commençant par le haut, avec définitions pour chaque poste.

Après des modifications de définition et des réserves pour les bancs à broches, tendant à rétablir les définitions de bancs gros, fin et intermédiaire, l'accord s'est fait sur les postes suivants :

.....

- 24 - Fileur sur renvideur
- 23 - Régleur de cardes
- 22 - Continus à filer
- 21 - Banc à broches (avec réserves)
- 20 - Battage

SOUS-COMMISSION SOIERIE

Des réunions se sont tenues à LYON, les 20 Juin, 6 Juillet et 25 Juillet. Melles VEROT, BUTET ainsi que DUCOTTET et MAYOUD ont participé aux discussions.

Sont encore réservés dans les postes préparation tissage :

aide-ouvrière - ourdisseuse rapide et entreteneur 2ème échelon

L'accord s'est fait pour les postes préparation ruban. La discussion s'est engagée pour le tissage soierie, mais reprendra en Septembre, tant pour l'étude de la classification que de la méthode de calcul des tarifs.

COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE D'APPRENTISSAGE

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 12 Juillet, à la Direction de l'Enseignement Technique, réunion à laquelle participait François DECORNET, la composition de la Commission Nationale professionnelle consultative des Industries Textiles auprès de la Direction de l'Enseignement Technique a été fixée. Chacune des 4 organisations (C.G.T.-C.G.C.-F.O.-C.F.T.C.) aura 2 sièges. Ayant droit à 1 représentant ouvrier et 1 représentant Agent de Maîtrise, François DECORNET et LEHMANN ont été proposés pour représenter la Fédération.

ACTIONS EN COURS

APPLICATION DU SALAIRE MOYEN MAXIMUM -

Suite à la demande du 14 Mai, renouvelée le 2 Juin, le Ministère du Travail a répondu le 23 Juin, par la lettre suivante :

" Monsieur le Secrétaire,
" Vous m'avez saisi d'une demande tendant à la réunion
" d'une Commission Nationale Paritaire au cours de laquelle les
" représentants des organisations patronales et ouvrières de
" l'Industrie textile examineraient la possibilité de conclure
" un accord ayant pour objet l'amélioration de la situation des
" salariés de cette industrie, par l'utilisation de la marge
" comprise entre les salaires minima et moyens maxima.
" J'ai l'honneur de vous faire connaître que je serais
" disposé à donner mon agrément à un accord prévoyant en faveur
" des salariés de l'industrie textile, l'utilisation des marges
" prévues par la réglementation des salaires actuellement en...

"vigueur.

" Je ne puis toutefois prendre l'initiative de la conclusion d'un tel accord, et par suite, envisager la réunion d'une commission paritaire à ce sujet.

" Veuillez agréer, etc....

Après une réponse au Ministère du Travail, nous avons, de concert, avec les Fédérations C.G.C. et C.G.T. saisi à nouveau l'Union Textile d'une demande de réunion de commission paritaire, en vue de la conclusion d'un accord, envoyant à l'appui la réponse ministérielle.

INDEMNITE DE CONGE-

Refusée par l'Union Textile, certaines branches ou régions ont invité les employeurs dont la situation le permettait à attribuer exceptionnellement et à valoir sur la gratification éventuelle de fin d'année, une somme établie sur les mêmes bases que la gratification exceptionnelle de fin d'année 1948 (2 % des salaires du 1er semestre pour les filatures rayonne, de 2 à 4 % pour la région de Roubaix, avec doublement des compléments d'allocation familiale (ne pas confondre avec les allocations). Mais, dans de nombreuses branches ou régions, rien. La demande continue donc sur le plan des entreprises

LA VIE FEDERALE

ACTIVITE RESUMEE

- 22 Juin - Rue Montholon, réunion préparatoire textiles artificiels avec C.G.T.-C.G.C. et F.O.
23/24 Juin - Rue d'Anjou - Sous-commission paritaire Text. Art.
28 Juin - Rue d'Anjou - Sous-commission paritaire Laine
29 Juin - rue d'Anjou - sous-commission paritaire jute
" " Commission d'Etudes des Méthodes de Rémunération, rue d'Anjou.
30 Juin - Place Fontenoy - Commission Paritaire convention Collective.
2 Juillet- rue Montholon - Bureau fédéral
6 Juillet - LYON - Sous-commission soierie
6/7/8 Juillet- rue d'Anjou - Sous-Commission Textiles artificiels
7 Juillet - Rue d'Anjou - sous-commission coton
8 Juillet - " " - sous-commission Laine
12 Juillet - " " - sous-commission Jute
12 Juillet - rue de Chateaudun - Commission consultative d'apprentissage
20 Juillet - rue d'Anjou - sous-commission méthodes de cotation
21 Juillet - Place Fontenoy - Commission paritaire convention collective.
25 Juillet - Lyon - Sous-commission soierie- ruban

.....

DELEGATIONS D'ETUDES EN AMERIQUE

Ces délégations dont les départs doivent s'échelonner à partir de l'automne sont prévues pour le Textile par branches. Les délégations, qui doivent, en principe, comprendre 5 personnes l'employeur, 2 cadres, 2 agents de Maîtrise ou ouvriers, doivent voir leurs membres proposés par les organisations syndicales C.G.C. - E.O. et C.F.T.C. en l'occurrence. Il faut au moins 1 représentant C.F.T.C. dans chacune des équipes. En principe, il est prévu 3 équipes pour le coton (la 1ère pour la Filature coton Lille) - 3 pour la laine (Nord, Alsace, Mazamet) - 2 pour la teinture (Nord laine et ?) - 1 pour la bonneterie (Troyes) - 2 pour les Fibres artificielles (1 viscose et ?) - 1 pour le lin. Prendre contact avec les Chambres Patronales intéressées si celles-ci ne l'ont pas fait.

RESULTAT D'ELECTIONS

Nous ne pouvons, faute de place, indiquer tous les résultats qui nous sont parvenus et qui montrent la place que la C.F.T.C. tient dans le Textile.

Signalons seulement pour les Comités d'Entreprise.

REGION DE ROUBAIX (15 usines seulement)

C.F.T.C.	- 26	titulaires élus	avec 1.656 voix
C.G.T.	- 36	"	" " 3.168 "
F.O.	- 12	"	" " 1.043

FOURMIES (Nord) -(pour 10 usines)

23 élus C.F.T.C. contre 28 C.G.T. et 2 F.O.

ALSACE -- 3.A. RHINAU - Totalité C.F.T.C. - 10 membres

Tissage KUHLMANN à HUTTENHEIM - 7 C.F.T.C. - 3 C.G.T.

ETS. SAINT-Frères à SAINT-OUEN (Somme), ou pour la 1ère fois 2 délégués C.F.T.C. sont élus au C.E. avec 198 voix contre 6 à la C.G.T. avec 648 voix.

FILATURE RAYONNE à GIVET (Ardennes)

6 C.G.T. - 3 C.G.C. - 3 C.F.T.C. - 1 C.F.T.C. est élu secrétaire du C.E.

SOCIETE LYONNAISE DE TEXTILES (Decines) -

2 élus C.F.T.C. - 173 Voix contre 4 C.G.T. 311 voix

Pour les élections de délégués du personnel, résultats sensiblement les mêmes.

Pour la région de ROUBAIX (16 usines)

C.F.T.C.	- 31	élus	avec 1.800 voix
C.G.T.	- 47	"	" 3.587 "
F.O.	- 7	"	" 1.112 "

Et nous en passons. Dans l'ensemble, les résultats connus indiquent une proportion de voix d'environ 58 % à la C.G.T., 31 % à la C.F.T.C. et 11 % à F.O.

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

24ème CONGRES FEDERAL TEXTILE C.F.T.C.

Résumé du Rapport d'activité présenté par le
Bureau Fédéral

Le Bureau fédéral vous présente un compte-rendu de l'activité fédérale depuis le Congrès de Lyon. Il appartient aux syndicats de la juger, d'apporter toutes critiques ou observations utiles à la bonne marche de la Fédération.

Résumé chronologique général : Le Congrès de l'an dernier se tenait en pleine période de revendication tendant au rajustement de salaires. L'arrêté du 6 Septembre (prime de 2.500 Frs) venait de paraître. Mais ce n'est que le 23 Septembre qu'était promulguée l'arrêté attribuant une prime horaire uniforme de 7 Frs à dater du 1er Septembre.

Nous demandons à l'Union Textile de réunir une commission paritaire, en vue de l'application de l'arrêté. Refus de l'Union Textile.

Plusieurs conflits auxquels sont mêlés nos syndicats ont lieu en Septembre et Octobre (Roanne, Castres, Mazamet, Ganges, Le Vigan, Lisioux et enfin Troyes où l'activité et les démarches de nos militants apportent une solution).

L'Union Textile ayant laissé une certaine latitude aux syndicats pour l'application de l'arrêté du 23 Septembre, une partie de ceux-ci, soit par la hiérarchisation d'une tranche de la prime fixe, soit par le jeu entre le minimum et le moyen maximum, l'appliquent à leur manière, créant ainsi une diversité de salaires dans notre industrie.

Le Bureau Fédéral, réuni les 15 et 16 Octobre, examine la situation et prend position sur les questions à l'ordre du jour du Comité National des 17 et 18 Octobre.

Ce dernier se prononcera en faveur du retour à la libre discussion des salaires dans le cadre des conventions collectives avec comme base un nouveau minimum vital.

Suite aux nombreuses démarches syndicales, des arrêtés modifiant insuffisamment certains abattements de zones de salaires, apportent cependant quelques améliorations dans certains centres textiles.

Novembre-Décembre - Action et démarches à la Direction des Prix et au Ministère de l'Economie Nationale contre les hausses de prix de vente de fils et tissus autorisés dans certaines branches.

Décembre - Demande à l'Union Textile, en face de la volonté des employeurs de hausser leur prix : ...

- 1° - d'élévation du minimum vital des salaires
- 2° - de discussion d'urgence de la convention collective
- 3° - de revision des zones d'abattement de salaires
- 4° - d'étude des mesures propres à éviter le chômage

19 Décembre - Réunion de bureau fédéral après une enquête sur la durée du travail et les salaires, enquête à laquelle plus de 100 syndicats ont répondu en 8 jours. Examen de la situation, position à prendre en cas de discussion de la convention collective.

14 Janvier - Démarches d'une délégation du bureau fédéral

- a) - à la direction des Textiles pour envisager les mesures propres à éviter le chômage dans certaines branches, par suite du ralentissement des importations de matières premières,
- b) - au Ministère du Travail pour demander la revision des dispositions concernant les allocations de chômage partiel,
- c) - auprès de l'Union Textile, pour réclamer tout en maintenant nos demandes antérieures, une indemnité immédiate compensatrice de la hausse des loyers, ainsi que l'étude de l'indemnisation du chômage partiel dans le cadre de la profession, projet repris par la suite par la C.F.T.C.

Janvier-Février - Démarches au Ministère de la Production Industrielle en vue du ravitaillement en matières premières des branches jute, lin et coton.

23 Février - Première réunion paritaire au Ministère du Travail pour la discussion de la Convention collective. Position en faveur de la libre discussion des salaires. Démarches en ce sens auprès de la Commission du Travail de l'Assemblée Nationale.

26-27 Février - Réunion du Bureau Fédéral. Définition de la position à prendre au cours des futures réunions pour la Convention collective. Projet de base - Clauses générales communes - Clauses particulières par catégories - Demande de constitution d'une commission paritaire officielle pour l'étude des problèmes de salaires.

Mars-Avril - Réunions, d'une part à l'Union Textile, d'une Commission paritaire d'étude des Méthodes de rémunération, les 9 et 30 Mars, 13 Avril et 11 Mai. Le programme de travail est fixé comme suit : 1° - Etude des méthodes de qualification (nomenclature hiérarchique des postes) - 2° - Rapport entre la qualification et le rendement - 3° - Etude de l'organisation du travail - 4° - Etude des indemnités diverses.

Réunions au Ministère du Travail, de la Commission Officielle, les 16 et 31 Mars, 14 Avril, 12 et 18 Mai.

21 Mai - Réunion du Bureau fédéral - Examen des discussions en cours. Position à prendre en face des problèmes posés tant à la Commission officielle qu'à la Commission officielle et dans les sous-commissions.

Demande au Ministère du Travail de réunion de commis-

sion mixte pour l'application du maximum dans le cadre de la législation en vigueur.

Demande à l'Union Textile d'indemnité de congé.

Juin-Juillet - Suite des discussions. Au Ministère du Travail les 2 et 30 Juin et 21 Juillet :

- commission officieuse, les 1er, 29 Juin et 20 Juillet
- sous-commissions de branches

2 Juillet - Bureau Fédéral.

"Inter-Textiles" de Juillet-Août vous donne l'état des discussions à la date des vacances, tant pour les clauses générales de la Convention collective, où l'accord s'est fait sur 9 articles que pour l'étude de la nomenclature hiérarchique des postes.

RAPPORTS AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS DE SALAIRES - A l'intérieur de la C.F.T.C. nous avons maintenu un contact permanent avec la Fédération des Employés et la Fédération des Cadres, pour la discussion de la Convention collective. Malheureusement le projet de Fédération Générale sur lequel nous étions d'accord, n'a pas eu de suite pratique.

Avec les Fédérations Textiles appartenant à d'autres Confédérations (C.G.T.-C.G.C. et F.-O.) nous avons tâché d'essayer, avant les réunions paritaires, de nous mettre d'accord sur les sujets en discussion. Cela n'a pas toujours été facile. Néanmoins, plusieurs réunions préparatoires, se sont tenues la plupart à notre siège, rue Montholon. Malgré l'absence assez fréquente des représentants de Force Ouvrière, un certain nombre de positions communes ont pu être défendues tant auprès des Employeurs que des Pouvoirs publics. Nous avons toutefois refusé plusieurs demandes de la C.G.T. concernant des circulaires communes et la tenue de meetings communs.

REPRESENTATIONS DIVERSES - MYNGERS et MAYOUD présentés par la Fédération, ont été réélus au Bureau Confédéral. Melle VEROT, MERET, DECORNET et VALENDUC ont représenté la Fédération aux Comités Nationaux.

Sur le plan international, MYNGERS et BRAUN nous représentent à la Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens du Textile et MYNGERS était encore l'an dernier le seul délégué titulaire ouvrier du Textile français à la Conférence Internationale du Textile de Genève.

SECRETARIAT FEDERAL et INFORMATIONS- Depuis le printemps, le Secrétariat fédéral, avec AUCLAIR comme secrétaire-permanent, aidé de Mme METAYER est à même de faire face aux multiples obligations que leur imposent les discussions en cours. Le bulletin "Inter-Textiles" avec sa nouvelle présentation a été adressé régulièrement avec le maximum d'informations et de documentation.

DEVELOPPEMENT DE LA FEDERATION - Depuis notre dernier Congrès fédéral, 11 syndicats ont sollicité leur affiliation dont nous vous demandons la ratification. Ce sont les syndicats de :

SAINT-OUEN (Somme)
VECOUX (Vosges)
ESTISSAC (Aube)
ALENCON (Orne)
LILLEBONNE (Seine-Inf.)
CALAIS (rayonne) (P-de-C.)

DOMPAIRE (Vosges)
GERARDMER (Vosges)
RUOMS (Ardèche)
ST-FELICIEN (Ardèche)
ALGER (Algérie)

Nous dépassons le cap des 300 syndicats sur lesquels 275 font preuve d'activité. Malgré les difficultés présentes les effectifs, non seulement se sont maintenus, mais sont en légère augmentation.

D'ailleurs les résultats d'élections professionnelles (prud'hommes, délégués du personnel, comités d'entreprise, etc.) montrent, grâce à l'action de tous les militants de base, une nette progression de la C.F.T.C. dans le textile. Des sièges de conseillers prud'hommes ont été conquis à Cholet, Castres, St-Chamond, Rive de Gier, St-ETIENNE et dans le Nord. Dans de nombreuses usines, nous sommes majoritaires dans les Comités d'entreprise; pour l'ensemble, nous avons près des 2/3 des voix de la C.G.T. F.-O. étant pratiquement inexistantes.

POSITIONS A PRENDRE - Cette situation implique des observations et des responsabilités. Il faut d'abord amener au syndicalisme chrétien cette grande masse de travailleurs du Textile qui font confiance à nos délégués, mais ne sont pas pour autant des syndiqués. Par ailleurs, nous représentons effectivement dans les discussions, une part importante des travailleurs, et ceci, Pouvoirs publics, patrons et C.G.T. le savent.

Il va donc falloir déterminer nos positions sur le plan professionnel. Activer les discussions pour la convention collective. Déterminer quelle doit être la revalorisation du pouvoir d'achat que nous voulons obtenir et par quels moyens. Garantir au maximum les travailleurs contre la menace du chômage.

Sur le plan de l'organisation fédérale, comme suite au vote par le Congrès des réformes de structure, il faudra envisager le développement de l'action fédérale, tout en y associant plus encore les militants de base qui doivent être les véritables animateurs du mouvement syndical; il faudra, pour la stabilité des effectifs syndicaux, par une garantie qu'une grève n'échouera pas par manque de ressources, envisager sérieusement la constitution d'une caisse de défense professionnelle, dont le Congrès Confédéral n'a adopté que le principe.

Tout ceci, c'est en toute indépendance et tous ensemble que nous devons le déterminer, conscients, certes, de nos devoirs et des responsabilités qui nous incombent, mais aussi des justes droits que nous voulons faire aboutir.

RESUME DE LA NOTE sur la Rémunération du Travail, remise par l'Union Textile aux Organisations de salariés

AVANT-PROPOS-

Il faut choisir une méthode rationnelle de rémunération donnant aux travailleurs le meilleur salaire et portant l'effort de production à son degré optimum.

L'augmentation de la production rendra possible l'abaissement des prix.

La rémunération doit être aussi juste et aussi précise que possible. La plupart des anciennes méthodes de rémunération du travail au rendement ne répondent pas à ce but. Leurs tarifs, en effet, tiennent compte des possibilités moyennes des machines confiées aux ouvriers pour une matière de qualité moyenne.

Or, quand la matière est de très bonne qualité, la charge des ouvriers diminue et le salaire augmente. Quand la matière est de mauvaise qualité, la charge de travail augmente, la production et le salaire diminuent.

D'un établissement à l'autre, les charges de travail, pour une même qualification, varient très sensiblement avec les machines, les matières et l'atelier même dans lequel le personnel travaille.

Il apparaît donc souhaitable et juste qu'un système de tarification soit établi, afin que l'ouvrier reçoive toujours le même salaire, à activité égale et à charge de travail égale.

Il existe maintenant des méthodes rationnelles de rémunération mises à l'épreuve par le temps et perfectionnées avec celui-ci. Il ne faut pas cependant négliger le facteur psychologique.

Les ouvriers aiment savoir à quoi sert leur travail et l'importance de leur intervention dans la qualité du produit.

Ils aiment à connaître les résultats quantitatifs de leur travail. En matière d'organisation, ils demandent également à avoir la possibilité de dire leur mot lorsqu'on modifie le règlement de leur poste de travail.

Les ouvriers souhaitent améliorer, d'une façon générale, leur situation par l'augmentation de leur rendement et, d'une façon particulière pour certains, par la promotion.

Les ouvriers demandent que les salaires soient calculés de la façon la plus juste possible et à comprendre la méthode de calcul. Ils demandent, enfin, que l'amélioration du rendement n'entraîne pas, pour eux, l'insécurité de l'emploi, c'est-à-dire le chômage partiel ou total.

Ils demandent, en particulier, à être couverts contre ce risque. Autrement dit, ce serait une erreur de croire qu'il est possible d'instituer du dehors une réforme des méthodes de rémunération et d'organisation du travail. Il faut y associer tous les intéressés.

1^o-DEFINITION D'un LANGAGE COMMUN -

La recherche d'un salaire rationnel nous a amenés à faire nôtres un certain nombre de notions et définitions indispensables.

.....

Celles-ci constituent les éléments d'un langage commun à toutes les personnes intéressées par ce problème.

a) - EFFICIENCE - Le travail est dit efficient lorsqu'il est organisé, de telle sorte qu'il permet le plus d'effets productifs avec le moins de peine pour l'exécutant.

b) - QUALIFICATION D'UN POSTE de TRAVAIL - La qualification d'un poste de travail est une sorte de synthèse de toutes les qualités humaines mises en jeu à l'occasion de l'exécution d'un travail dans le respect d'un certain nombre de règles techniques imposées et des lois sociales, et morales qui contrôlent ces dernières. Ces diverses qualités sont chiffrables par certaines méthodes scientifiques; les résultats doivent cependant être contrôlés, dans une certaine mesure, par des statistiques et par les faits eux-mêmes.

L'intérêt des échelles scientifiques de qualification est d'apporter un élément de contrôle sérieux des positions relatives des professions.

c) - NOTION DE TRAVAIL LIBRE - Un ouvrier est dit en travail libre lorsque son activité productrice n'a d'autres limites que ses possibilités et sa valeur professionnelle.

Un ouvrier faisant des travaux à la main, sans l'aide d'une machine est effectivement en travail libre, à condition de ne pas manquer de travail et de ne pas être gêné par l'évaluation de celui-ci.

Les ouvriers conduisant de petits éléments de machines, indépendants les uns des autres et concentrés sur une faible surface, sont pratiquement en travail libre, chaque élément n'apportant qu'une faible charge de travail.

d) - NOTION D'ACTIVITE OPTIMA (en travail libre) - On appelle activité optima (en travail libre) l'activité déployée par un ouvrier de façon totalement efficace, dans le respect des conditions légales et formelles de travail. Un ouvrier qualifié peut soutenir cette allure en permanence, le repos du soir devant être suffisant pour lui permettre de la soutenir le lendemain.

Cette activité optima est cotée, à l'aide du chiffre 100. Il y a donc une échelle d'activité entre 0 et 100 sur laquelle les apprentis se situent, par exemple, vers 50/60, la moyenne des ouvriers vers 80/85, les très bons à 100, quelques exceptions au-dessus.

e) - PRODUCTION OPTIMA (en travail libre) - En travail libre; la production d'un ouvrier est exactement proportionnelle à son activité. La production optima d'un ouvrier est donc la production réalisée par un ouvrier travaillant à l'activité optima 100 pendant la période considérée.

Elle se traduit, en pratique, par un nombre connu d'unités de livraison (kilogs, mètres, etc...) réalisée en une unité de temps.

f) - NOTION DE TRAVAIL LIMITE - Un ouvrier est dit en travail limité lorsque son activité productrice est limitée pour des

raisons indépendantes de sa volonté. Dans ce cas, son temps de travail comporte à la fois des périodes d'activité et des périodes d'inactivité obligatoires. Autrement dit, les conditions de travail sont telles qu'il ne peut développer l'activité optimale 100. Exemple: les ouvriers de continu à filer; les tisseuses sont généralement en travail limité.

Il faut donc tendre vers le plein emploi de la machine et du personnel.

g) - CHARGE DE TRAVAIL (en travail limité) - Dans le cadre du travail limité, un ouvrier va accomplir un certain nombre de travaux correspondant à des interventions successives, tantôt sur la matière, tantôt sur la machine, parfois sur les deux en même temps. Leur exécution à l'activité optimale va occuper cet ouvrier pendant un certain pourcentage de son temps de présence. Ce pourcentage est appelé la charge de travail. Les charges de travail sont cotées de 0 à 100. Le zéro représentant le cas d'un ouvrier qui n'aurait rien à faire; le 100 celui d'un ouvrier en travail libre. Les charges moyennes relevées en pratique se situent entre ces deux chiffres.

Nota- Il y a une très importante différence entre la charge de travail et l'activité. La charge de travail est la résultante de la technique propre à l'entreprise; l'activité est la résultante des efforts plus ou moins grands accomplis par l'ouvrier dans le cadre de cette technique.

h) - UTILISATION DU GROUPEMENT (en travail limité) - Lorsqu'un ouvrier est placé en travail limité, il ne peut pas atteindre l'activité optimale, mais il peut donner au tandem qu'il constitue avec la machine qui lui est confiée la meilleure utilisation possible.

- si l'utilisation de la machine en marche est la meilleure possible
- si les travaux à effectuer au moment des arrêts le sont à l'activité 100
- ou encore, si l'utilisation du personnel et du matériel répond aux conditions d'un "planning de fabrication".

Dans ces conditions, on dit que l'utilisation du groupement est de 100 %. Ce chiffre de 100 étant atteint par les bons ouvriers, les ouvriers moyens atteignant 85 à 90.

i) - PRODUCTION OPTIMA (en travail limité) - La production réalisée par un ouvrier en travail limité faisant 100 % d'utilisation du groupement est dite production optimale en travail limité.

L'utilisation effective du groupement est chiffrée, dans la pratique par le rapport qu'il y a entre la production réalisée et la production optimale.

$$\text{Utilisation du groupement} = \frac{\text{Production effective} \times 100}{\text{production optima}}$$

j) - NORMES DE PRODUCTION - Nous appelons norme de production les temps optimum mis par un ouvrier pour livrer une unité de production. Ce temps optimum s'entend mesuré à l'activité 100 en travail libre, et à 100 % d'utilisation du groupement en travail limité.

2° - BASES D'UN SALAIRE RATIONNEL

Nous considérons que le salaire individuel doit être essentiellement fonction des facteurs suivants :

- 1 - qualification du poste de travail
 - 2 - Activité dans le poste
 - 3 - Charge de travail supportée et utilisation du groupement
-

a) - SALAIRE DE QUALIFICATION - Le salaire de qualification, à l'heure, pour un poste donné, est le résultat de la multiplication du salaire de base du manoeuvre par le coefficient de qualification établi pour ce poste. Ce salaire est garanti aussi bien à l'ouvrier travaillant au temps qu'à celui travaillant au rendement.

Cette garantie de salaire comporte par réciprocité la garantie de l'aptitude à l'emploi et d'une activité de travail suffisante.

L'aptitude à l'emploi peut être sanctionnée par des essais ou des examens professionnels. La liaison entre l'activité et le salaire optimum est traitée ci-dessous.

b) - SALAIRE EN TRAVAIL LIBRE - En travail libre, le salaire horaire de qualification correspond à une activité fixée par l'usage à 75 % de l'activité optima. Il y a rapport direct entre l'activité et la production, et par conséquent, avec le salaire à payer.

Il en résulte que l'ouvrier développant une activité 100 % doit recevoir $\frac{100}{75} = 1,33$ fois le salaire horaire de

qualification au temps, soit 33 % de plus. Ce salaire est dit salaire optimum (en travail libre)

c) - SALAIRE EN TRAVAIL LIMITE - Nous avons vu que, dans ce cas, la charge de travail est inférieure à 100 % et que, partant, l'ouvrier ne peut développer constamment l'activité optima. Seule l'utilisation du groupement peut atteindre 100 %

Dans le cas d'ouvrier réalisant une utilisation du groupement de 100 %, il faudra déterminer :

- 1° - la charge minimum au-dessous de laquelle l'ouvrier ne pourra pas prétendre à un complément de rémunération en sus de son salaire de qualification,
- 2° - la charge optima au-delà de laquelle l'ouvrier sera réputé travailler dans des conditions assimilables à celles de l'ouvrier en travail libre et devra être rémunéré comme tel.

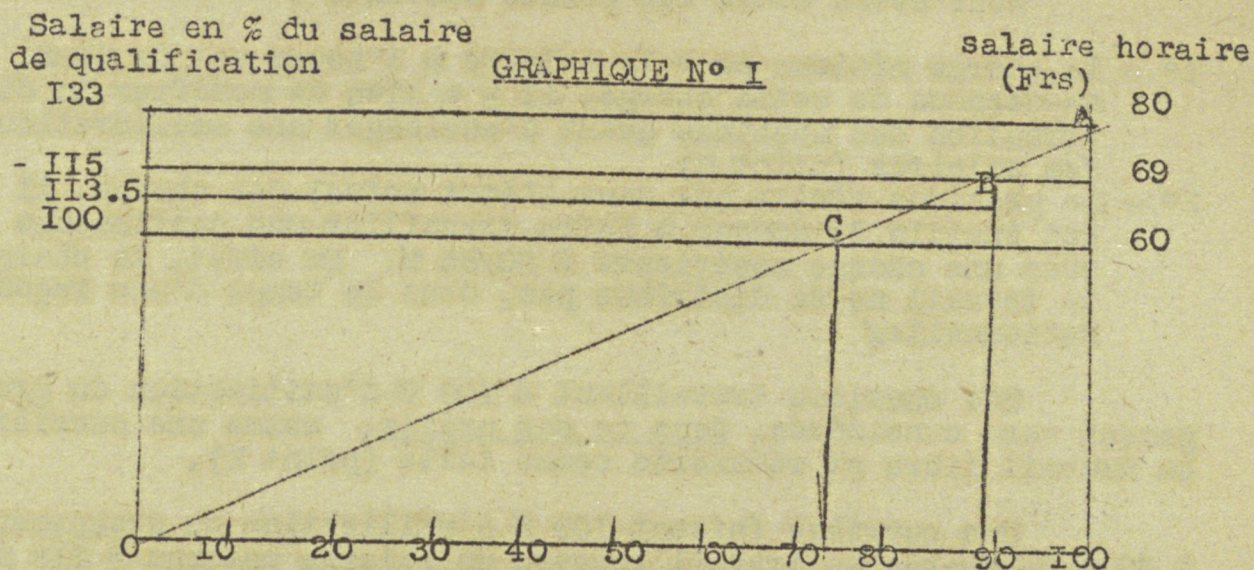
Si l'ouvrier ne réalise pas 100 % d'utilisation du groupement, il reçoit un salaire proportionnel à l'utilisation du groupement effectivement réalisée.

EN RESUME, le salaire devra donc varier

- EN TRAVAIL LIBRE : en fonction de l'activité
- EN TRAVAIL LIMITE : en fonction de la charge et de l'utilisation du groupement.

....

I - SALAIRES EN TRAVAIL LIBRE (proportionnel aux activités)



Le graphique comporte, d'une part, le salaire exprimé en % du salaire de qualification à l'heure (colonne de gauche) (de 100 à 133).

Salaire optimum = salaire de qualification x 1,33

- d'autre part, le salaire exprimé, en francs colonne de droite

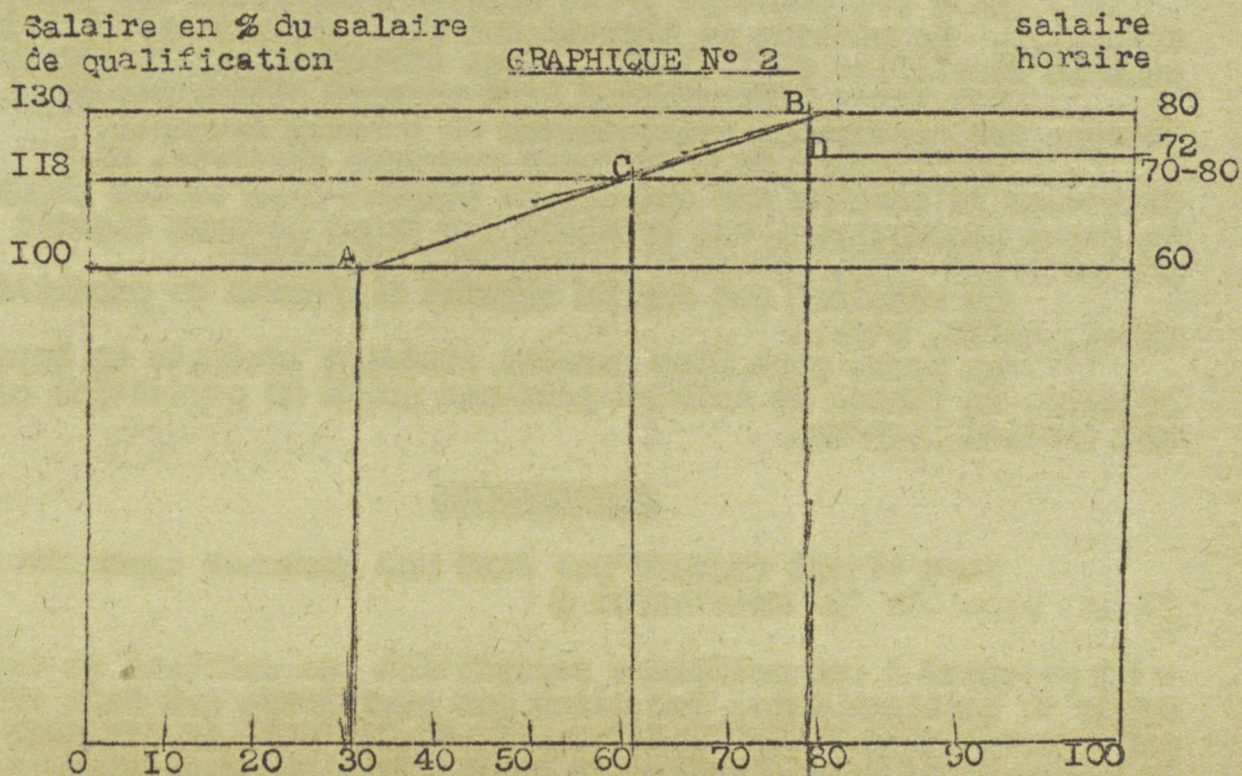
Salaire de qualification à l'heure = 60 Frs

salaire optimum = 80 Frs

Le salaire de l'activité 85 correspond au point B du graphique.

- d'une part, à l'échelle 113,5 % - d'autre part à 69 Frs

Pour les salaires en travail limité, il n'est possible de donner qu'un exemple, les graphiques étant variables. Il s'agit pratiquement du continu à filer la laine peignée.



Nous avons admis les points suivants :

- 1° - la charge minimum pour le salaire à l'heure est de 30 %.
Au-dessous de cette charge, il y a lieu de modifier la distribution des machines avant d'envisager une amélioration des salaires (point A)
- 2° - La pratique révèle que dans l'état actuel des choses, il est inutile de songer à faire travailler une continueuse avec une charge supérieure à 80/85 %. En effet, la charge de travail ne se distribue pas, dans le temps d'une façon rationnelle/

Une ouvrière travaillant à 100 % d'utilisation du groupement sera considérée, dans ce cas précis, comme une ouvrière en travail libre et rémunérée comme telle (point B).

Une ouvrière faisant 100 % d'utilisation du groupement à 60 % de charge de travail recevra un salaire optimum = 118 % point C, du salaire de qualification ou 70 Frs 80.

Enfin une ouvrière travaillant à 90 % d'utilisation du groupement avec une charge de 80 % par exemple, verra son salaire fixé à 90 % du salaire optimum correspondant à cette charge (point D) soit :

$$\frac{80 \text{ frs} \times 90}{100} = 72 \text{ Frs}$$

4° - ETABLISSEMENT des NORMES de PRODUCTION

L'évaluation d'une norme de production dans un poste de travail bien défini est faite par les procédés de chronométrage employés par de nombreux ingénieurs en organisation.

Elle est précédée d'une analyse minutieuse des travaux accomplis. La méthode de travail est réformée, le cas échéant, pour la simplifier et la rendre aussi efficiente que possible.

Des temps élémentaires sont ensuite déterminés pour chacune des opérations élémentaires du travail accompli.

Compte-tenu de l'activité ouvrière observée, de la fréquence de chacune des opérations élémentaires et des temps de repos nécessaires, une synthèse des temps normaux ramenés à l'activité 100, est faite pour chaque opération.

Le résultat est ramené ensuite à l'unité de production: kilog, mètre, etc...

La norme peut être ensuite aisément traduite en tarifs, libellés en francs de salaire pour une unité de production et une qualité données.

CONCLUSIONS

Nous vivons aujourd'hui dans une économie appauvrie. Il est possible dès maintenant :

- de procéder à une meilleure répartition des machines ou éléments de machines entre les mains des ouvrières, qui doit avoir pour conséquence d'abaisser les prix de revient, de remédier à la crise de la main-d'oeuvre et d'accélérer la production.
- de reconstituer le potentiel humain des entreprises et de le

rendre plus stable par une refonte de la rémunération du travail basée sur l'efficacité.

- de procéder à la recherche et à l'analyse des déficiences des machines et des matières, ce qui permettra d'être prêts à agir utilement sur les constructeurs lorsque viendra le moment de songer à des équipements plus modernes.

ETUDE DE QUALIFICATIONS OUVRIERES
transmise par l'Union Textile (résumé)

La présente étude a pour objet de dresser le bilan des qualités nécessaires à chacun des postes ouvriers de l'Industrie Textile, d'opérer entre eux un classement aussi précis que possible, afin de les situer ultérieurement à leur juste place dans l'échelle hiérarchique des rémunérations.

Les éléments retenus dans cette étude se décomposent en trois groupes principaux :

- 1° - Les qualités préexistantes physiques et intellectuelles, naturelles ou développées par l'entraînement qui peuvent être décelées chez l'adolescent ou chez l'adulte par des examens médicaux.
- 2° - les qualités acquises sur le plan de l'instruction générale et sur celui de la technique du travail, qui peuvent être contrôlées par des examens d'aptitude professionnelle.
- 3° - Les responsabilités assumées par l'intéressé dans l'accomplissement de sa tâche. Si ces responsabilités ne constituent pas elles-mêmes des qualités, elles impliquent de la part des intéressés un certain nombre de qualités morales au premier plan desquelles on peut citer la conscience professionnelle, la loyauté, l'esprit d'équipe.

En une telle matière, il serait vain de vouloir mesurer avec une grande précision des éléments aussi subjectifs. La présente étude n'a pour but que de serrer la vérité de plus près que ce que donnerait l'emploi de procédés de classement purement empiriques.

QUALITES RETENUES

I - QUALITES PREEXISTANTES-

- a) Physiques : 1: Puissance - 2: Endurance - 3: Dextérité -
Habilité manuelle - 4: Finesse des sens-acui-
té visuelle - 5: Réflexes
- b) Intellectuelles : 6: Intelligence-compréhension - 7: mé-
moire - 8: attention-concentration -
9: initiative

II- QUALITES ACQUISES - 10: Instruction générale - II: Appren-
tissage ou formation professionnelle -
12- Adaptation

....

III - RESPONSABILITES MATERIELLES ET MORALES

- I3 -- Part de responsabilité sur les matières
- I4 -- " " " sur la qualité du produit
- I5 -- " " " sur le matériel
- I6 -- " " " sur les personnes
- I7 -- Répercussion sur la marche de l'entreprise

Chacune des qualités est noté de 0 à 5, ce chiffre étant multiplié par un coefficient variable selon les qualités, pour donner la cotation.

Exemple de mode de cotation (I) Force physique: Puissance

Définition: Capacité de soulever, manoeuvrer, porter des charges ou d'exercer des efforts demandant une certaine puissance musculaire.

Cotation- Note 0 -- Pas de force physique nécessaire; travail assis sans manutention appréciable.

NOTE 1- Force physique nécessaire faible : Travail debout sans manutention appréciable ou assis avec manutentions courantes légères de l'ordre de 1 kg

NOTE 2 - Force physique nécessaire peu importante, manutentions courantes légères de l'ordre de 5 kgs

NOTE 3 - Force physique nécessaire moyenne : manutentions courantes de l'ordre de 25 kgs

NOTE 4 - Force physique nécessaire importante : manutentions courantes lourdes de l'ordre de 50 kgs

NOTE 5 - Force physique nécessaire très importante : manutentions courantes très lourdes de l'ordre de 100 kgs et plus

Nota- Les poids indiqués s'entendent pour porter soulever ces charges. Dans le cas où l'on roule des charges, le poids de la charge n'est pas à retenir, mais seulement l'effort nécessaire pour la rouler (mesurable au dynamomètre).

Il en est de même lorsque des engins de manutention sont utilisés.

IO - INSTRUCTION GENERALE

Définition : Sommes des connaissances générales acquises exigées par le poste (lecture, écriture, calcul, orthographe, français, etc...)

Cotation :

NOTE 0 - Postes pour lesquels il n'est pas nécessaire de savoir lire et écrire

NOTE 1 - Postes pour lesquels il est nécessaire de savoir lire, écrire et compter

NOTE 2 - Postes pour lesquels il est nécessaire de savoir lire, écrire et savoir faire correctement les 4 opérations

NOTE 3 - Postes pour lesquels il est nécessaire d'avoir une instruction du niveau du certificat d'études primaires

NOTE 4 - Postes pour lesquels il est nécessaire d'avoir une instruction complémentaire au certificat d'études

NOTE 5 - Postes pour lesquels il est nécessaire d'avoir une instruction du niveau du Brevet Élémentaire.

C. F. T. C.

FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS CHRETIENS DU TEXTILE
26, rue de Montholon - PARIS 9e

CANDIDATURES AU BUREAU FEDERAL

M..... le Secrétaire
Syndicat

M..... et cher Camarade,

Conformément aux statuts modifiés lors du 23ème
Congrès Fédéral de Lyon en 1948,

Les candidatures au Bureau Fédéral sont présentées
par les syndicats affiliés après délibération de leur Conseil
Syndical. Les candidats devant obligatoirement avoir deux ans
au moins de présence au sein de leur Conseil syndical.

Veuillez donc, pour les candidats éventuels, rem-
plir et retourner au siège de la Fédération, avant le 10 Août
la formule ci-dessous :

CANDIDATURES AU BUREAU FEDERAL TEXTILE

Le Conseil du Syndicat (titre exact) _____

_____ dans sa délibération du _____ présente aux élec-

tions du Bureau fédéral : M. _____

(nom, prénoms, profession) _____

poste syndical _____ - date d'entrée au

syndicat _____ date d'entrée au conseil syndi-

cal _____

Cachet du Syndicat

Signature du Président
ou du Secrétaire

I3 - RESPONSABILITE SUR LES MATIERES

Définition - Importance des pertes que peut entraîner pour l'entreprise un relâchement momentané de la conscience professionnelle de l'exécutant, sur les matières traitées dans le poste (perte pure et simple, déchets, déclassement).

Cotation -

NOTE 0	-	Pertes ou déchets pratiquement nuls
NOTE 1	-	Pertes ou déchets peu importants
NOTE 2	-	Pertes ou déchets assez importants
NOTE 3	-	Pertes ou déchets importants
NOTE 4	-	Pertes ou déchets très importants
NOTE 5	-	Pertes ou déchets extrêmement importants

Ci-joint, côtés par les employeurs des filatures de rayonne, 2 postes, le balayeur et la moulinière.

Les points de cotation n'indiquent pas le coefficient.

Il suffira ensuite lorsqu'on aura déterminé l'amplitude des coefficients, de raccorder les points de cotation qui peuvent aller de 0 à 200 avec les points de coefficients qui, au-dessus de 100, iront dans la limite qui sera fixée par les organisations syndicales.

A titre indicatif, les notes les plus élevées par qualité devraient être attribuées à des postes similaires à ceux-ci:

- 1 - Puissance : Débardeur ou docker
- 2 - Endurance : Frappeur à la main en forge
- 3 - Dextérité : Compositeur d'imprimerie
- 4 - Finesse des sens : Remailleuse de bas
- 5 - Réflexes : Conducteur d'autobus
- 6 - Intelligence : Conducteur de machine à imprimer 4 couleurs
- 7 - Mémoire & Garçon de restaurant à la carte
- 8 - Attention-concentration : Linotypiste
- 9 - Initiative : Metteur en page
- 10 - Instruction générale : compositeur d'imprimerie
- 11 - Apprentissage - Horloger (école de Cluses)
- 12 - Adaptation professionnelle : Mécanicien de réparation automobile toutes marques
- 13 - Responsabilité sur matières : Emballeur de cristallerie
- 14 - Responsabilité qualité de produit fini : Essayeur de lampes T.S.F.
- 15 - Responsabilité matériel : Mécanicien d'avion
- 16 - Responsabilité sur les personnes : Aiguilleur
- 17 - Répercussion sur la marche de l'entreprise : aiguilleur

TABLEAU de QUALIFICATIONS

QUALITES REQUISES:	Coeffi.:	Balayeur		Moulinière	
		Note	Cotation	Note	Cotation
<u>Qualités physiques:</u>					
1- Puissance	4	2	8	2	8
2- Endurance	2	2	4	2	4
3- Dextérité-habileté manuelle	4	0	-	4	16
4- Finesse des sens-acuité visuelle	2	1	2	3	6
5- Réflexes	3	0	-	0	-
<u>Qualités intellectuelles-</u>					
6- Intelligence-compréhension	3	0	-	2	6
7- Mémoire	2	0	-	1	2
8- Attention-concentration	2	1	2	2	4
9- Initiative	3	0	-	1	3
<u>Qualités acquises:</u>					
10- Instruc. générale	4	0	-	1	4
11- Apprentissage-form; profess.	6	0	-	1	6
12- Adaptation	5	0	-	2	10
<u>Responsabilités</u>					
13- Matières	3	0	-	2	6
14- Qualité du produit	3	0	-	3	9
15- Matériel	3	0	-	1	3
16- Personnes	3	0	-	0	-
17- Marche générale de l'entreprise	3	0	-	1	3
55		16		90	

Le maximum théorique de points de cotation serait donc de 5 points x 55 = 275

Le maximum pratique ne doit pas atteindre 200.