

**HA BILLEMENT
CUIRS
TEX TILES**

C.F.D.T.

HA - CUI - TEX N° 253 — MARS 1972

SOMMAIRE

● EDITORIAL

Rendez-vous de l'Action aux prochaines commissions paritaires salaires.

● VIE FEDERALE

Ce mois-ci, la priorité est faite aux entreprises en lutte, beaucoup plus qu'aux résultats obtenus.

● LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pourquoi faire ?

L'accord, la loi, tout le monde en parle !... Mais quels sont leurs contenus véritables et les possibilités réelles de Formation permanente pour tous les travailleurs ? Des exigences syndicales restent à poser par tous les militants C.F.D.T.

● LA CAMPAGNE RETRAITE

Intervention faite au dernier conseil national des 27 - 28 et 29 janvier par la Fédération HA.CUI.TEX.

● IMPLANTATION ET RECRUTEMENT

chez Louis LEPOUTRE.

L'Action, l'information, ça paie... Les travailleurs sont plus conscients et deviennent participant dans l'organisation syndicale.

● BAREME HABILLEMENT

Applicable au 1^{er} mars 1972. La CFDT n'a pas signé cet accord, l'augmentation ne tenant pas compte d'un rattrapage.

VERITE sur les SALAIRES

C'est le moment de demander dans les C.E. et d'utiliser dans l'information à tous : travailleurs et opinion publique

- Les 10 ou 5 plus Hauts salaires
- Le salaire minimum
- de chaque entreprise

POUR DEMONTRER QUE LES PATRONS PEUVENT PAYER

HA-CUI-TEX

→ aux syndicats et sections

28 Janvier 1972 : SPECIAL T.A.S.

- Elément d'analyse d'une entreprise capitaliste.
- La politique patronale R.P.T. et T.A.S.

31 Janvier 1972 : SPECIAL TEXTILES NATURELS

- Compte rendu de la commission paritaire du 28 Janvier.
- Structure et barème de salaire.
- N'attendons pas 16 ans.
- Modèle de prise de parole.
- Informations générales.

3 Février 1972 : SPECIAL HABILLEMENT

- Nécessité de l'Action après le 2 Février.
- Informations générales.

7 FEVRIER 1972 : SPECIAL INTER BRANCHES

- Informations et consignes pour l'Action.
- Communiqué commun C.F.D.T. - C.G.T.
- Document HA-CUI-TEX pour le débat CFDT et CGT sur le socialisme.

9 Février 1972 : SPECIAL T.A.S.

- Compte rendu Comité Liaison du 2 février à LYON.
- Réunion Paritaire restreinte du 3 février à PARIS.
- Positions et propositions section C.F.D.T. - R.P.T ROANNE.
- Barème applicable au 1.12.71.
- Eléments pour information sur les propositions - accord retraite R.P.T.

11 FEVRIER 1972 : SPECIAL AGACHE WILLOT

- Session annuelle : Programme.

21 FEVRIER 1972 : SPECIAL INTER-BRANCHES

- Poursuite de l'Action pour les Retraites.

22 FEVRIER 1972 : SPECIAL CHAUSSURES

- Compte rendu de la Réunion Paritaire du 18 FEVRIER 1972.

28 FEVRIER 1972 : SPECIAL BOUSSAC

- Session annuelle du groupe BOUSSAC.

RÊVES ET CADENCES

J'ai rêvé d'une usine

Sans rendement, sans cadences

Sans chronomètreur

Sans aboyeurs professionnels dans le dos

J'ai rêvé d'une usine

Avec des salaires décents, connus de tous,

Avec le travail organisé par les ouvrières et ouvriers

Avec une ambiance fraternelle.

J'ai rêvé..... mais c'est fini.

Car ce matin le bruit a repris

La monotonie de nos gestes aussi

Les contremaîtres nous sautent dessus

Il faut faire 80 pièces de plus...

Allez, travaillez, travaillez, travaillez,

Même pas le droit de relever le nez,

Même pas le temps d'aller au W.C.

Sinon, on est repéré, engueulé...

Je ne rêve plus

Sur la chaîne voisine

Trois jeunes ouvrières pleurent

Elles n'en peuvent plus.

Cafard, découragement,

Crises de nerfs, dépressions,

Notre personnalité est attaquée,

Notre santé bafouée.

Voilà notre vie,

Sept cents pièces, huit cents pièces, neuf cents pièces

Plus vite esclaves, faites la cadence,

Ces cadences pour nous c'est la souffrance.

Je ne rêve pas

Un jour tout cela changera

Car la santé ne s'achète pas

La jeunesse ouvrière réagira

Tous unis dans notre usine

Mais aussi dans toutes les usines

Nous devons nous imposer

Tous ensemble nous organiser.

Vive la liberté

Les mentalités seront changées

Nous aurons le temps de réfléchir, de nous informer

De parler et de décider.

Une ouvrière en grève
pour les conditions de travail

SOMMAIRE

● EDITORIAL

Rendez-vous de l'Action aux prochaines commissions paritaires salaires.

● VIE FEDERALE

Ce mois-ci, la priorité est faite aux entreprises en lutte, beaucoup plus qu'aux résultats obtenus.

● LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pourquoi faire ?

L'accord, la loi, tout le monde en parle !... Mais quels sont leurs contenus véritables et les possibilités réelles de Formation permanente pour tous les travailleurs ? Des exigences syndicales restent à poser par tous les militants C.F.D.T.

● LA CAMPAGNE RETRAITE

Intervention faite au dernier conseil national des 27 - 28 et 29 janvier par la Fédération HA.CUI.TEX.

● IMPLANTATION ET RECRUTEMENT

chez Louis LEPOUTRE.

L'Action, l'information, ça paie... Les travailleurs sont plus conscients et deviennent participant dans l'organisation syndicale.

● BAREME HABILLEMENT

Applicable au 1^{er} mars 1972. La CFDT n'a pas signé cet accord, l'augmentation ne tenant pas compte d'un rattrapage.

VERITE sur les SALAIRES

C'est le moment de demander dans les C.E. et d'utiliser dans l'information à tous : travailleurs et opinion publique

- Les 10 ou 5 plus Hauts salaires
 - Le salaire minimum
- de chaque entreprise

POUR DEMONTRER QUE LES PATRONS PEUVENT PAYER

M a L'heure des rendez-vous s

QU'IL SOIT D'ABORD CELUI DE L'ACTION POUR OBTENIR PAR LE RAPPORT DE FORCE

- Une augmentation égale pour tous qui permette un réel rattrapage en priorité pour les bas salaires.
- Une amélioration de nos conditions de travail pour permettre à chaque travailleur d'être plus LIBRE et PLUS RESPONSABLE.
- Des libertés syndicales et des droits à tous identiques : jeunes, femmes, immigrés
- La garantie et le droit à l'emploi.



- CHAQUE JOUR, dans les entreprises, les TRAVAILLEURS ET LES MILITANTS CFDT - HACUITEX SONT AU RENDEZ-VOUS FACE AU POUVOIR PATRONAL.
- LE RENDEZ-VOUS DES TRAVAILLEURS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX DANS LA CFDT RENFORCE L'ACTION COLLECTIVE ET IMPOSE DES DROITS NOUVEAUX.

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - Paris IX^e

25^e ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

— Abonnement annuel ordinaire : 9 F (10 numéros)
— Abonnement de soutien : 12 F

au C.C.P. HA - CUI - TEX Paris 22-202-24



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière bande et 1 F en timbre poste.



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, PARIS IX^e

FEDERATION DES INDUSTRIES HABILLEMENT,
CUIR, TEXTILE C.F.D.T.

Téléphone ligne directe : 824-92-27

Téléphone standard ou confédéral : 526-63-09
ou : 878-91-03

RÊVES ET CADENCES

J'ai rêvé d'une usine

Sans rendement, sans cadences

Sans chronomètreur

Sans aboyeurs professionnels dans le dos

J'ai rêvé d'une usine

Avec des salaires décents, connus de tous,

Avec le travail organisé par les ouvrières et ouvriers

Avec une ambiance fraternelle.

J'ai rêvé mais c'est fini.

Car ce matin le bruit a repris

La monotonie de nos gestes aussi

Les contremaitresses nous sautent dessus

Il faut faire 80 pièces de plus ...

Allez, travaillez, travaillez, travaillez,

Même pas le droit de relever le nez,

Même pas le temps d'aller au W.C.

Sinon, on est repéré, engueulé ...

Je ne rêve plus

Sur la chaîne voisine

Trois jeunes ouvrières pleurent

Elles n'en peuvent plus.

Cafard, découragement,

Crises de nerfs, dépressions,

Notre personnalité est attaquée,

Notre santé bafouée.

Voilà notre vie,

Sept cents pièces, huit cents pièces, neuf cents pièces

Plus vite esclaves, faites la cadence,

Ces cadences pour nous c'est la souffrance.

Je ne rêve pas

Un jour tout celà changera

Car la santé ne s'achète pas

La jeunesse ouvrière réagira

Tous unis dans notre usine

Mais aussi dans toutes les usines

Nous devons nous imposer

Tous ensemble nous organiser.

Vive la liberté

Les mentalités seront changées

Nous aurons le temps de réfléchir, de nous informer

De parler et de décider.

Une ouvrière en grève
pour les conditions de travail

Au rendez-vous de l'ACTION

Actuellement dans le pays, personne ne peut nier que quelque chose change.

ECHEC DES NEGOCIATIONS PARITAIRES

— Lors des récentes discussions salariales, l'état patron a donné le ton. Les propositions soumises aux organisations syndicales ont été jugées inacceptables. C'est l'échec à Renault et à la SNCF.

— Au Charbonnage et à la R.A.T.P., le climat risque de s'alourdir.

— Dans le secteur privé, les négociations de salaire à la Chimie se sont aussi terminées par un échec.

Dans l'Habillement, les commissions paritaires concernant les salaires se succèdent : 29 septembre, 12 octobre, 22 décembre, 2 février et tout ça pour arriver à fixer une nouvelle rencontre au 24 février sans autre résultat.

FRAUDES ET EVASIONS FISCALES

— D'autre part, à travers les vagues provoquées par la publication des déclarations fiscales du Premier Ministre et les controverses qui ont lieu autour de l'avoir fiscal, apparaît aux Français, l'injustice de notre système fiscal. **L'image de l'égalité des citoyens devant le fisc** (à salaire égal, impôt égal) que le Ministre des finances s'est donné tant de mal à remettre au goût du jour, **s'estompe et disparaît** entraîné dans les remous des eaux sombres de l'évasion fiscale.

A ce propos, il est intéressant de savoir que dans les professions libérales et commerciales, 45 % des revenus ne sont pas déclarés. Pour les bénéfices des sociétés, ce sont 40 % qui ne sont pas déclarés et dans les revenus salariés en revanche tous les revenus sont déclarés et imposés à 8 % près.

— Que les exemples cités dans la presse concernant Messieurs CHABAN DELMAS et CHIRAC ne nous fassent pas oublier que les scandales ne sont pas seulement l'apanage de ces deux hautes personnalités.

En effet, un tiers des entreprises françaises déclarent ne pas faire de bénéfice. Parmi ces dernières, nous ne sommes pas étonnés de retrouver celles de l'Habillement, du Cuir et du Textile. Cela leur permet de ne pas payer d'impôt dans l'année qui suit la déclaration et de reporter leur déficit sur l'année suivante.

Ce petit jeu dure depuis des années et tous ces Messieurs se portent comme un charme.

Dans nos professions les écarts de salaire sont impressionnants pour ne pas dire vertigineux. La moyenne mensuelle des dix plus hauts salaires sont de :

- 2,8 millions pour SOMMER ;
- 1,6 million pour la C.T.A. ;
- 1,4 million pour St-FRERE ;
- 2 millions pour RODIACETA ;
- 1,1 million pour D.M.C. ;
- 1,3 million pour COISNE et LAMBERT.

Par contre, les salaires minima sont de :

- 4,42 F de l'heure pour le Textile ;
- 3,95 F de l'heure pour l'Habillement ;
- 4,25 F de l'heure pour la Chaussure ;

Cela voudrait-il dire qu'un dirigeant d'entreprise a la valeur de 25 ouvriers ? Cela aussi est un scandale qu'il ne faut pas oublier de dénoncer à l'opinion publique.

AUGMENTATION DES PRIX

En une année, l'indice officiel des prix marque une augmentation de 6 %. Ce taux n'avait pas été atteint depuis 1959.

L'augmentation réelle est donc supérieure car le nouvel indice de prix sous-estime les dépenses alimentaires et se sont surtout ces derniers qui ont subi les plus fortes hausses.

Le chiffre annoncé par la CGT et qui est de 9,5 % est certainement plus près de la réalité.

Là encore, ce sont les travailleurs et leurs familles qui ont subi la plus grande perte de leur pouvoir d'achat.

Echec des négociations salariales, évasions fiscales, augmentations des prix ; voilà dans quel contexte s'ouvriront, dans la deuxième période du mois de mars, les négociations de salaire dans le textile et les cuirs et se continueront celles de l'Habillement.

— Pas de négociations valables sans rapport de force.

Ces négociations de salaires ne sont pas un but en soi. Ce ne sont pas les exploits oratoires de nos représentants à ces réunions qui feront que celles-ci seront fructueuses pour les salariés.

Le plus sûr moyen a toujours été, et restera, le climat de combativité des salariés dans les entreprises. C'est dans ces dernières que se joue le sort des négociations au plan national.

Ce n'est pas avec des pourcentages et des statistiques que les délégations ouvrières obtiendront une augmentation de salaires. Les seuls chiffres auxquels la délégation patronale est sensible sont :

- Le nombre d'usines en grève ;
- Le pourcentage de participation à ces mouvements ;
- L'ampleur des actions revendicatives sur le plan national.

En un mot, seul compte le rapport de force entre le patronat et les salariés.

Dans cet esprit, la région du Nord et la région Rhône-Alpes ont, dès à présent, prévu des arrêts de travail. Dans les autres régions et syndicats des actions sont prévues.

Ce sont ces luttes auxquelles s'ajoutent celles que mènent jour-nellement les travailleurs dans les entreprises du Textile, de l'Habillement et des Cuirs concernant :

- Les conditions de travail ;
- Le rattrapage des salaires ;
- L'avancée de l'âge de la retraite avec un minimum de 800 F par mois ;
- Le respect des droits de toutes les catégories (jeunes, femmes, immigrés) ;

qui feront que les négociations de salaires à venir seront réellement le

RENDEZ-VOUS DE L'ACTION

J.-P. BECK
Membre du Conseil
et Bureau Fédéral

A TRAVERS L'ACTION →

FLASHES SUR NOS OBJECTIFS au cours des conflits de ce dernier mois.

■ CONDITIONS DE TRAVAIL

Les travailleurs prennent de plus en plus en charge cette revendication et pose les vrais problèmes.

— Aux filatures ST-LIEVIN à WATTRELOS les travailleurs revendiquaient depuis septembre avec l'augmentation des salaires la suppression du salaire lié au rendement. Douze soigneurs de Moulins se sont mis en grève illimitée le 26 janvier; le 27, 32 travailleurs d'un secteur de peignage décidaient d'une grève de 2 heures en fin de poste chaque jour. Le 1^{er} février, 45 personnes se mettaient en grève dans un autre secteur.

Les travailleurs présents à la négociation ont accepté les propositions de la Direction bien qu'elles soient insuffisantes par rapport aux revendications déposées.

— Chez JURINE à ST-ETIENNE les ouvrières en ont ras le bol. Depuis 1970, le patron essaie d'augmenter sa production en doublant les charges de travail (diminution des effectifs, ouvrières malades). Plusieurs débrayages ont eu lieu, les ouvrières n'ont pas obtenu satisfaction. Elles continuent de s'opposer à ces nouvelles charges en ne conduisant chacune qu'une trentaine de métiers au lieu de 60 que l'on voulait leur imposer.

— P.J.T. à LINSELLES : Depuis plusieurs mois, un conflit oppose les tisserands des Crompton, la Direction voulant faire suivre 9 métiers au lieu de 6 pour augmenter la productivité.

Le médecin du travail est utilisé pour faire avaler la couleuvre aux tisserands. La C.F.D.T. réagit, le médecin étant là pour défendre la santé des travailleurs et elle demande la mutation du médecin.

Des grèves perlées s'organisent, la direction menace « c'est illégal », puis elle décide de ralentir les investissements à LINSELLES. « Travaille et tais-toi », le voilà le système actuel.

Les travailleurs des Crompton avec la C.F.D.T. dénoncent l'attitude de la direction ainsi que le système qui exploite l'homme au profit de quelques-uns.

— FORELLY Habillement à ST-CHAMOND : Pour essayer de relancer sa production, la direction veut modifier le système de production, de travail en groupes veut ramener au système individuel. Ce but poursuivi, c'est bien la récupération des augmentations pour plus de productions. Pour l'instant les ouvrières ont leur salaire garanti, mais elles mettent en place diverses formes d'actions : refus de remplir la feuille de contrôle, refus de se laisser chronométrier.

— FILATURE et TISSAGE de FLERS : Suite à l'action de la C.F.D.T., un accord d'entreprise a été conclu sur le droit de priorité pour les plus de 5 ans et en équipe de nuit depuis au moins 2 ans à obtenir un poste en équipe de jour à qualification égale.

Le temps de casse-croûte est payé en heures supplémentaires, un rappel est fait depuis juin 69. Un rappel d'indemnité de départ en retraite a été obtenu pour 13 personnes qui ne l'avaient pas touchée, la Direction refusait parce qu'elles étaient en maladie au moment de la mise en retraite.

La C.F.D.T. prouve qu'elle défend les travailleurs et que les patrons essaient de ne pas leur donner leur dû.

■ EMPLOI

Les travailleurs réagissent avec les organisations syndicales.

— Chez DESCAMP DEMESTERE à VERWICQ : 182 licenciements sur 300 sont annoncés au comité central. Un communiqué de la Direction paraît même avant la tenue de cette réunion... Tout le monde est dans le coup. Dès l'annonce de ces licenciements, tous les murs de la ville se sont couverts de peinture, des tracts sont distribués dans les entreprises. Grève de 24 h par les travailleurs de l'entreprise, les autres font 3 heures et participent au meeting et à la manifestation en direction de la mairie. Les commerçants avaient mis une affiche à leur vitrine en solidarité et les rideaux se sont baissés.

— Chez RODIER à LIVRY-GARGAN (région Parisienne) : A la section syndicale qui a démarré depuis janvier 72, des problèmes de mutations, de déclassements sont posés, tout le monde redévoit ouvrier spécialisé, 18 licenciements sur 300 sont annoncés pour l'instant, « il y a 122 personnes en trop » annonce froidement la direction à une réunion avec l'inspecteur du travail. Un premier débrayage de 2 heures a été fait auquel a répondu 85 à 90 % du personnel.

— MENDES (Habillement) à CHALONNES près d'ANGERS : C'est 58 licenciements sur 108 qui sont annoncés au comité central et 9 mutations dans une autre usine. C'est une belle façon de liquider toute la section syndicale C.F.D.T., adhérents et délégués. L'Action s'organise.

Après réunion du personnel, démarche auprès du Préfet, un premier débrayage a été organisé.

— A la Société Pyrénéenne de Chaussures (S.P.C.) de SALIES qui fait partie du groupe ANDRE, annonce 75 licenciements et la fermeture de l'atelier d'Orthez S.P.C., 110 salariés, dans 3 mois.

A la suite de cette information, des débrayages et des informations ont été faites dans chaque service. Une manifestation a eu lieu de 15 à 17 H à SALIES avec meeting à l'appel de la C.F.D.T. pour s'opposer aux mesures de licenciements.

Face aux problèmes de l'Emploi, les travailleurs concernés et l'opinion publique ne restent plus passifs.

■ REPRESSION SYNDICALE

Là aussi, ça y va dur dans les entreprises HA-CUI-TEX face aux militants C.F.D.T.

— Aux Ets ROBERT, la Direction n'a pas admis qu'une section syndicale C.F.D.T. se crée dans son usine, 8 adhérents C.F.D.T. sont licenciés dont 3 candidats aux élections de D.P. A cela, l'inspecteur du travail donne son accord. Un recours pour casser la décision a été demandé au ministre du travail. L'Union Départementale de la Loire, la Fédération suivent l'affaire de près. C'est en fait une atteinte très caractérisée du droit syndical.

— U.G.E.C.O. à NANTES : Les élections avaient été annulées par décision du tribunal parce que la C.F.T. s'était présentée au 1^{er} tour. Aux élections suivantes (qui viennent d'avoir lieu...) cette même C.F.T. se transforme en C.F.T.C... pour se présenter au 1^{er} tour. Cohue avec les larbins du patron, nous n'en attendions pas plus de cette organisation. Le résultat de ces nouvelles élections, malgré les pressions exercées dans l'entreprise, a confirmé les élus C.F.D.T. : 5 titulaires, 5 suppléants sur 6.

Le patron avait dénoncé d'abord l'accord qui mettait fin à la grève, un nouvel accord vient d'être signé avec la Direction :

Salaires : 4 % d'augmentation du P.A. par an répartis sur 2 semestres qui ne pourront cependant être supérieurs aux résultats des accords nationaux de plus de 1 %.

Prime annuelle : Suppression de l'assiduité qui était nécessaire pour obtenir la prime. Suppression du plafond qui limitait la progression à 20 ans de présence.

Jour férié local : la 1/2 journée pour la mi-carême est payée.

Prime de transport : la prime sera revue chaque fois que le prix des transports augmentera.

Congés payés : les jours de grève (+ de 3 semaines) ne donneront pas lieu à diminution des congés payés.

■ DROIT SYNDICAL

2 accords sont signés dans l'Habillement.

— A ST-OMER (Pas-de-Calais), Entreprise VERBORGH : La C.F.D.T. a signé le droit d'éligibilité à 18 ans au C.E. - D.P. et les avantages maladie de la mensualisation ouvrière pour les employés.

— A LA BASSEE (Pas-de-Calais), Entreprise BAILLEU : Là aussi, la C.F.D.T. a signé un accord d'entreprise qui comporte, entre autres :

— 4 h d'information payées à l'ensemble du personnel pendant le temps de travail.

— Les ouvrières en chaîne recevront au moins le minimum de la catégorie C + 3 %.

— Chez MULLIEZ LESTIENNE à ROUBAIX un accord s'est réalisé à la suite de 2 débrayages qui ont eu lieu les 11 et 12 janvier. But : l'heure d'information et le Droit Syndical.

Résultats : 6 lettres d'avertissement pour les délégués, mais aussi :

— 6 heures pour les délégués jeunes ;

— des heures permettant aux suppléants d'assister aux réunions mensuelles de formation ;

— 20 heures aux représentants syndicaux pour 450 travailleurs au lieu de 500 ;

— distribution de tract et de la presse et perception des cotisations pendant et sur les lieux de travail ;

— des heures en plus pour le secrétaire du C.C.E.

L'ACTION ÇA PAIE . . .

RATTRAPAGE DES SALAIRES

Dès ce mois de février, l'Action s'organise dans les entreprises au niveau des régions, les travailleurs d'HA-CUI-TEX veulent rattraper les autres professions.

Aux Tanneries du BUGEY à BELLEY dans l'Ain : la grève a démarré chez les cadreurs et ponceurs, tous Nord-Africains, qui demandent 20 centimes d'augmentation. Elle s'est étendue à l'ensemble du personnel des tanneries à l'appel de la C.F.D.T. Des discussions doivent s'engager sur les revendications, portant essentiellement sur les salaires et classifications.

HABILLEMENT

Chez VELLEDA Habillement à GISORS dans l'Oise : depuis 1 an 1/2, il n'y a pas eu d'augmentation. Suite au refus de la Direction, les délégués informent le personnel ; dans l'atelier 1 débrayage d'1/2 h par jour est décidé. Le 2^e jour, 1 huissier est présent pour constater. Les ouvrières durcissent et décident la grève illimitée. Au bout de 2 jours, la Direction s'engagent à donner sur les salaires réels le % qui sera obtenu à la commission paritaire nationale.

Dans les régions la grève s'organise, mais peu prise en charge par la C.G.T.

— Nord, Pas-de-Calais : des grèves de 1 h à 4 h sont faites dans de nombreuses entreprises.

— Rhône-Alpes : A la suite d'une assemblée générale, la décision est prise d'1 h de grève qui est suivie assez bien dans plusieurs entreprises.

— Lorraine : Des tracts sont distribués à l'opinion publique et une grève d'1 heure est bien suivie.

TEXTILES NATURELS

Dans le Nord, démarrage des actions pour le rattrapage des salaires. Grève de 2 heures à la Lainière de Roubaix. Chez Roussel, grève de 2 jours, les travailleurs ont obtenu 20 centimes à partir du 1^{er} février.

Peignage Beaurepaire ont obtenu un salaire minimum à 5,40 F et la réduction d'1 heure de travail compensée par une augmentation de salaire. Entreprise **Rigos-Stalars Vandesmet** : 450 travailleurs à Wattem (59). Les travailleurs ont mené 4 jours de grève sur les salaires. La Direction s'est opposée à tout accord. La reprise s'est faite sans accord.

Haut-Rhin - Lorraine - Rhône-Alpes : période d'information, de sensibilisation qui doit se poursuivre et déboucher sur des actions.

DANS L'ORGANISATION

▲ BUREAU FEDERAL

Il s'est réuni les 10 et 11 février et a fait le contrôle des décisions prises et le plan de travail. Préparation du conseil fédéral ordinaire de mars ainsi que la session d'analyse marxiste.

Action revendicative, suite aux décisions du conseil national confédéral pour la diversification des Actions pour la retraite, plusieurs fédération étant pour un niveau de négociation globale se sont réunies. Des décisions inter-fédérales ont été prises et les consignes seront envoyées prochainement. Des régions et départements ont été aussi contactés. Ces décisions correspondent à la position que la fédération a toujours eu pour l'Action Retraite.

Le Comité financier s'est réuni le jeudi 10 février.

▲ AU NIVEAU DES BRANCHES

— **HABILLEMENT** : Conseil de branche les 31 janvier et 1^{er} février avec 10 participants. Il a permis

- 1) d'évaluer la session de branche de décembre.
- 2) de rechercher comment aider concrètement les sections à faire garantir les salaires dans la mensualisation avant 1973.
- 3) de définir une position pour les classifications ouvrières dont la première commission

paritaire se tiendra le 17 février.

- 4) de faire le point de l'action dans l'Habillement et de préparer la commission paritaire du 2 février.

— **T.A.S.** : Le comité de liaison Rhône-Poulenc Textile et TAS s'est réuni à Lyon pour la répartition des responsabilités et réorganisation des liaisons et action revendicative.

▲ UNITE D'ACTION

— **Rencontre avec les fédérations C.G.T. Habillement, Textile, Cuirs** : A la demande de la CFDT début janvier, la réunion ne s'est tenue que le 31 janvier. Avons fait part de notre analyse et de notre volonté de lutte sur les revendications et notamment la campagne rattrapage, parité avec les autres professions.

La C.G.T. partage notre analyse, est d'accord avec nos objectifs d'action, notamment le rattrapage, a un avis peu différent sur la 2^e étape, elle envisagerait très facilement un mot d'ordre, courant ou fin mars, mais est d'accord pour le démarrage immédiat d'une sensibilisation et action au niveau des entreprises.

Un communiqué a été réalisé à la suite de cette entrevue que vous avez reçu dans un HA-CUI-TEX aux sections.

▲ CONTACTS INTERNATIONAUX

— Un colloque s'est tenu à COTONOU dans le DAHOMEY du 7 au 12 février pour réfléchir à la situation et aux problèmes auxquels s'affrontent les travailleurs d'AFRIQUE de l'Ouest.

Après un travail concret et constructif et également une confrontation avec les problèmes d'HA-CUI-TEX européens, une résolution a été votée à l'unanimité qui retrace les perspectives de cette union panafricaine des travailleurs de l'Habillement, du Cuir et du Textile.

Ce colloque fut suivi de la constitution d'une fédération panafricaine pour ces trois branches au sein de l'U.P.T.C. Il faut noter que c'est la deuxième fédération qui se crée à ce niveau après l'agriculture et que c'est la première fédération d'industrie.

Y participaient : Lucien FRURU et Clem PAUWELS pour la Fédération Internationale et Jean-Pierre TRESCH et Andrée ABRIAL pour la Fédération.

▲ FORMATION

- Plusieurs sessions HA-CUI-TEX se sont tenues pendant cette période.
- Hiérarchie et Disparité les 21-22 janvier à POISSY, avec la participation de 15 militants HA-CUI-TEX des différentes régions.

— Emploi et Formation Professionnelle les 24 et 25 janvier. Elle a permis de faire le point de la situation, de découvrir qu'elle était la politique patronale et de nous définir une première ligne de politique syndicale en ce qui concerne la formation professionnelle. 19 militants et responsables y participaient.

— Session HA-CUI-TEX « PEDAGOGIQUE » qui s'est tenue à BIERVILLE avec 12 membres du conseil fédéral.

— Session « BLANCHISSEURIE » (les 14-15-16 février) à BIERVILLE avec 12 responsables, elle était animée par Henri D'OLIVEIRA.

— Session « JEUNES » qui s'est tenue aux mêmes dates et également à BIERVILLE avec 14 militants, elle était animée par C. THOMAS, E. BARI et l'équipe jeunes.

— Session « CONDITIONS DE TRAVAIL » les 21-22-23 février à BIERVILLE avec 26 participants représentant la majorité des branches de la fédération. Un bon travail a été fait sur la branche de la politique syndicale.

L'émission « à Armes Égales » tombée à pic ainsi que le rapport du C.N.P.F. a permis pour tous d'y voir clair dans la politique patronale et gouvernementale face aux revendications sur les conditions de travail.

DOSSIERS EN PREPARATION

Courant Mars, début Avril seront remis à jour les différents dossiers suivants :

- LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE
- LE RENDEMENT
- L'EMPLOI
- GREVE ET FORMES DE LUTTES

Dans le prochain bulletin, les conditions pour se les procurer.

Calendrier de formation pour les 2, 3, 4^e trimestre 72

Dans l'HA-CUI-TEX d'octobre 1971 est déjà parue une liste de sessions organisées par la fédération jusqu'au mois d'avril 1972.

Cette nouvelle programmation sera donc l'occasion de prévoir la participation aux sessions fédérales d'ici la fin de l'année.

DATES	LIEUX	SESSIONS	RECRUTEMENT
MARS 13-14-15	POUXEUX	Groupe Lévy	Réunion des sections syndicales des différentes usines du groupe
23-24-25	SENLIS	Groupe Agache Willot	même recrutement que ci-dessus
AVRIL 6-7-8	POUXEUX	Groupe Boussac	idem
20-21-22	BIERVILLE	Groupe D M C	idem
MAI 4 et 5	ROTHAU	Groupe Perrin Stenheil	idem
15 au 19	BIERVILLE	Le travail répétitif — conséquences pour les travailleurs — Luttes à mener	Aux militants travaillant au rendement Aux sections syndicales affrontées à ces problèmes
OCT. 16 au 20	BIERVILLE (sous (réserve)	Le travail répétitif	Comme ci-dessus
DEC. 5 au 8	BIERVILLE (sous (réserve)	— Branche T.N. — » Habillem. — » Cuirs — » T.A.S.	Réservé uniquement aux militants des SSE de chaque Branche

Il reste également à fixer un certain nombre de sessions et J.E. pour les groupes suivants : Rhône-Poulenc Textile - Indréco - Schaeffer - SAIC - Coisne et Lambert - Mulliez - TSR et Scofad.

La journée d'étude TFR se tiendra à BRIOUDE le 21 mars.

Sessions régionales et journées d'études

9 sessions régionales et une vingtaine de journées d'études seront organisées par la fédération au cours de 1972.

Le programme en sera mis au point avec les régions intéressées.

Pour participer aux sessions Fédérales :

Il est nécessaire :

- d'envoyer ton inscription à la fédération après un accord de ta S.S.E.
- de déposer 30 jours avant l'ouverture du stage, auprès de la direction :
 - ta demande de congé-éducation
 - d'obtenir le paiement de ton salaire et également si possible, de tes frais de déplacement et de séjour par l'entreprise ou à défaut par le comité d'entreprise afin d'alléger le coût de la formation au budget fédéral.

Participation aux frais :

En tout état de cause une participation de 5 F par jour sera demandée aux participants.

RENCONTRE NATIONALE DES JEUNES C.F.D.T.

Grenoble les 11 - 12 et 13 Mai 1972

Cette rencontre nationale sera précédée en avril de plusieurs rencontres dans les régions.

Les jeunes travailleurs de l'HA-CUI-TEX doivent y être présents.

Le prochain numéro de **SYNDICALISME-MAGAZINE** (avril 1972) sera un

**NUMERO SPECIAL
« JEUNES TRAVAILLEURS »**

16 pages spéciales rédigées pour et par des jeunes travailleurs.

Retenez-le auprès de votre diffuseur.

Pourquoi la formation professionnelle ?



L'AN 1 de la FORMATION PROFESSIONNELLE

« Nous sommes entrés dans l'An 1 de la Formation Professionnelle continue » déclarait M. Pierre PORTA, Président du Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise (C.J.D.). (Organisation qui veut l'aile informative du patronat).

Pourquoi cet intérêt soudain pour la Formation Professionnelle ?

Ce problème qui apparaît d'actualité en ce moment ne doit pas être dissocié d'un certain contexte socio-économique. Il constitue un nouvel élément qui vient s'ajouter à une série de mesure déjà mis en place par la classe dirigeante.

La formation professionnelle intervient à un moment où la nation connaît le plus fort taux de chômage jamais enregistré (plus de 500.000 chômeurs dont 40 % de jeunes).

— Ou se développement, un peu partout et de façon désordonnée, les entreprises intérimaires.

— Ou le problème des immigrés prend de l'ampleur.

Cependant que le patronat a besoin d'augmenter sa productivité, conséquence de tous les restructurations, fusions, concentrations qui affectent pratiquement toutes les branches d'industries.

La Formation Professionnelle n'est qu'un des éléments qui s'insère dans une série de mesures visant à atténuer les effets du chômage tout en essayant de maintenir un certain climat dit de « Paix Sociale ».

Ce problème ne peut donc être dissocié des autres.

Un enjeu considérable

Il faut bien retenir ce chiffre : 1,650 milliard de Francs, c'est ce que représente le coût de cette application en 1972 dans le secteur industriel et commercial privé, puisque chaque entreprise de plus de 10 salariés doit consacrer à la formation 0,80 % de la masse des salaires.

Indiquons également qu'en 1976, date à laquelle la cotisation patronale passera de 0,8 % à 2 % des salaires, les sommes affectées par les employeurs à la formation continue, atteindront au minimum 4,5 milliards de Francs.

Outre l'intérêt que constitue ces sommes pour les marchands de « programme de formation à la carte », Le C.N.P.F. quant à lui, a déjà fait connaître clairement ses positions.

En effet, auteur d'un « guide pratique pour la formation et le perfectionnement professionnel » dont l'objet est d'apporter aux chefs d'entreprises toutes précisions utiles sur la mise en œuvre de la formation continue, le C.N.P.F. ne cache pas ses intentions et ne souhaite pas que la taxe de 0,80 % soit versée à l'Etat, mais que les entreprises, au contraire, soient les maîtres d'œuvre de la formation continue.

Dès lors, il est évident que l'utilisation faite de l'application de la loi sera totalement dénaturée puisque ce ne sera qu'un moyen supplémentaire sous le couvert de la formation.

— de spécialiser et d'adapter certains postes uniquement dans le but d'augmenter le rendement,

— d'avoir à sa merci un volant de travailleurs jeunes et adultes puisqu'il en a besoin de façon à procéder une main-d'œuvre disponible pour faire pression sur le marché de l'emploi et par là, même sur les salaires et les conditions de travail.

Les travailleurs seront formés pour des tâches bien précises et bien déterminées qui le rendront totalement inadaptés lorsque l'Emploi sera supprimé puisque ne possédant pas une formation générale suffisante qui leur permettrait d'entreprendre une autre formation. Ils resteront dépendants et tributaires du pouvoir patronal et de ses exigences.

— de renforcer la hiérarchie dans la mesure où une majoration du personnel d'encadrement bénéficiera et profitera de ces mesures (stage - école préparatives aux diplômes, ingénieurs,etc...) (Formation et perfectionnement de la maîtrise - Formation interne à l'Etablissement).

CE QU'IL FAUT CONNAITRE ET SAVOIR

- 1 - Le 9 Juillet 1970, l'accord signé entre le C.N.P.F. et les confédérations, reconnaît pour les salariés, le droit à la formation permanente.
- 2 - Le 16 Juillet 1971 - Les lois sont promulguées sur :
 - la formation professionnelle continue,
 - l'apprentissage,
 - la taxe pour le financement de la Formation Professionnelle continue,
 - l'orientation de l'enseignement technique à partir de la 4ème.
- 3 - Le 10 Décembre 1971 paraît une partie des décrets permettant l'application de ces lois (1).

En effet, la loi du 16 juillet 1971 en son article 7, envisage uniquement les demandes adressées par les salariés à l'employeur. Or, le décret d'application dans ces articles 2 et 6 intègre les absences pour formations à l'initiative de l'employeur.

- 4 - A signaler également la publication par le J.O. du 26 Janvier 1972 la publication des avis relatifs aux agréments des organismes dont le financement par les employeurs est libératif, en totalité ou en partie de l'obligation de 0,8 %.

DOCUMENTS EXISTANTS

- 1 - La « Brique rouge » émanant du secteur C.F.D.T. « Enseignement Formation Professionnelle et permanente Emploi ». Intitulé : « Eléments d'informations et de réflexions sur la formation professionnelle et permanente ». Novembre 1971. Cette publication contient :

- a) - Document, accord sur la formation et le perfectionnement professionnels.
- b) - Un document sur « Formation Professionnelle et Education permanente », comprenant :
 - Les lois du 16 juillet 1971
 - L'accord du 9 juillet 70 sur la formation et le perfectionnement professionnels
 - Avenant « Cadres » du 30 Avril 1971.

(1) A cet effet, la C.F.D.T. a introduit en Conseil d'Etat demandant l'annulation du décret N° 71.97 du 10 décembre 1971 concernant le congé éducation.

- Nomenclature des niveaux de formation.
 - c) - Organigramme des instances de la politique coordonnée de Formation professionnelle et de promotion sociale.
 - d) - Formation Professionnelle et éducation permanente. Cette note rappelle très succinctement les principes de base qui doivent guider notre action en matière de formation professionnelle que celle-ci s'adresse aux jeunes ou aux adultes.
 - e) - Une note : « Un moyen à la disposition des organisations ».
 - f) - Un document traitant « des objectifs et stratégies de la C.F.D.T. en matière de Formation Professionnelle et permanente.
 - g) - L'Avenant du 30 Avril 1971 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.
- Cette « brique » constitue à elle seule un ensemble de documentation nécessaire et indispensable à l'appréhension de ce délicat problème.
- Il existe une plaquette intitulée : « VOS DROITS AU CONGE FORMATION », éditée par la C.N.I.P.E., avec le concours du secrétariat général du Comité Interministériel de la Formation Professionnelle et de la promotion sociale.
- Cette plaquette est incomplète, elle possède en outre le désavantage de présenter le problème de la Formation professionnelle sous un aspect très individualiste, il est néanmoins intéressant de la posséder.
- Il suffit, pour cela, d'en faire la demande à la Fédération.
- 2 - Syndicalisme hebdo a publié des articles concernant la Formation Professionnelle dont nous vous rappelons ici pour mémoire les principaux :
- « les règles pratiques du Congé-Formation » N° 27.1.1972
 - Formation permanente, agrément des organismes et institutions N° 17.2.1973.

REGLES PRATIQUES

Compte tenu de l'ampleur et de la complexité de ce problème, il est nécessaire que chaque S.S.E. soit dotée d'un minimum de documentation

- pour d'une part connaître les textes,
- et d'autre part intervenir efficacement lorsque les Directions d'usines soumettent certaines propositions en matière de Formation Professionnelle aux CE.

Si là où les S.S.E. ne possèdent pas encore ces documents dont la liste suit, il est conseillé :

- ① Dans un premier temps, d'enregistrer les propositions faites par le patron, sans engagement, aucun de l'organisation.
- ② D'où se référer immédiatement aux structures inter-professionnelles existantes U.D. - U.I.B. - U.L. etc ...

A titre d'exemple, la C.F.D.T. a détaché, dans le Nord, partiellement, pour la Formation Professionnelle au niveau de la région, un militant du SGEN qui est à la disposition des militants.

INTERPRETATION ET RECUPERATION DE LA LOI

— Rappel de la loi et de l'accord par le patronat.

Tous les travailleurs, sans distinction, ont droit à un congé-formation pendant les heures de travail à la seule condition qu'ils aient deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et n'aient pas obtenu un diplôme professionnel ou d'enseignement supérieur pendant les trois années précédentes, etc ...

La loi dans son article 1er déclare :

La Formation Professionnelle permanente constitue une obligation permanente.

La Formation Professionnelle continue, fait partie de l'**éducation permanente**. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement de **techniques et des conditions de travail**, de favoriser leur promotion sociale après l'accès aux différents niveaux de la **culture et de la qualification professionnelle et de leur contribution au développement culturel, économique et social**.

En fait, entre les intentions et la réalité, il y a un fossé.

Il est dit, tous travailleurs ont droit à un congé-formation, mais en réalité les dispositions mêmes de la loi s'opposent à ce principe. Seulement 2 % de l'effectif total de l'établissement ou pour les établissements de moins de 100 salariés, 2 % du nombre total des heures effectuées dans l'année.

Le décret et l'accord

Pour le calcul des pourcentages ci-dessus lorsqu'il s'agit de stages à l'initiative de l'entreprise, le nombre de travailleurs (ou le nombre d'heures accordées est divisé par 2).

L'Avenant « Cadres » de l'accord

Peuvent être absents simultanément pour congé-formation 3 % de l'effectif total des Cadres dans l'entreprise (et non plus dans l'établissement).

La C.F.D.T. a demandé l'extension de l'accord et de son avenant Cadres à toutes les entreprises.

A signaler que les jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans résolus ne rentrent pas dans le calcul du % (2 %).

Il y a donc beaucoup d'écart entre la philosophie dont se réclame la Formation professionnelle et son application.

Autres aspects

La loi parle d'accord aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et de leurs contributions au développement culturel économique et social.

Là encore, entre les intentions et la réalité, il y a contradiction En fait lorsque l'on connaît les intentions du C.N.P.F.

Il est clair que les patrons s'intéressent plus à l'adaptation des travailleurs, au changement de techniques et des conditions de travail, qu'à l'aspect culturel.

Face à cette interprétation délibérée de la loi, quels doivent être notre comportement et nos exigences au travers de notre politique syndicale.

EXIGENCES A POSER

- Connaissance d'un métier complet (et non exécution de tâche parcellaire),
- Poser le problème d'un enseignement général (culture assez large) en donnant une base suffisante pour éventuellement accéder à d'autres formations.
- Exiger des stages qui permettent une formation plus large qu'un simple palliatif.

Au niveau des sections syndicales :

- Poser le problème de la Formation Professionnelle en terme général (place dans cette formation pour une large part à la culture générale).
- Dépasser le cadre de la profession (inter-professionnel).
- Informer les travailleurs du pouvoir plus important que risquent de détenir les patrons dans le cadre des accords.

Au niveau des comités d'Etablissements :

- Faire passer notre orientation que l'on donne à la finalité de la Formation professionnelle.
- Faire reconnaître la Formation Professionnelle par l'action de moyens (heures, etc...)
- Faire exprimer les besoins (par les travailleurs eux-mêmes, enquêtes, etc...).
- Informer le personnel des frais engagés, par catégories.
- Remettre en cause systématiquement la formation engagée par la Direction au niveau du contenu.

Conseil National

LA CAMPAGNE RETRAITE



LE CONSEIL NATIONAL CFDT (qui regroupe l'ensemble des fédérations et des régions) s'est réuni à PARIS les 27, 28 et 29 janvier. La Fédération HA-CUI-TEX y a fait une intervention sur notre conception de l'Action Retraite.

Il nous a semblé important de la retraduire pour tous les militants de la fédération.

Une nouvelle fois, nous sommes amenés à discuter, en conseil national, de la campagne Retraite; la question qui nous est posée est celle de savoir quels moyens seront nécessaires à la relance de l'action car, paraît-il, l'action sur cette importante revendication se ralentit.

Cette constatation nous amène à nous poser la question sur le pourquoi de cette situation.

UNE REVENDICATION PORTEE PAR LES TRAVAILLEURS

— Pourquoi cette situation alors que l'Action pour l'avancement de l'âge de la retraite et le relèvement du niveau des pensions étaient souhaitées et attendues par les travailleurs.

La campagne interconfédérale répondait donc à cette attente.

D'ailleurs, rappelons-nous, les premières actions et notamment le 27 mai, elles ont été largement l'affaire des travailleurs, parce que plus précises que les dernières initiatives, comme la semaine d'action du 18 au 27 novembre et la journée du 1er décembre décidée in-extrémis et séparément, C.G.T. d'une part, C.F.D.T. de l'autre.

OBtenir une négociation tripartite

L'objectif poursuivi, à travers les luttes, est celui d'arriver comme il est précisé dans la note rose du C.N. à imposer une négociation tripartite.

Le véritable niveau de négociation est bien précis, il faut donc arriver à développer le rapport de force qui permettra effectivement d'imposer cette négociation.

A partir de là, il y a incohérence entre ce que l'on veut obtenir et les moyens que l'on décide d'employer.

Si l'initiative appartient aux S.S.E. avec les travailleurs sur des problèmes aussi concrets que les salaires, les cadences, les conditions de travail. Sur la question des Retraites, lancée sous le signe d'une campagne nationale et inter-confédérale, notre organisation ne peut sans décevoir profondément les travailleurs, lancer le manche après la cognée et renvoyer la balle dans les entreprises tout en continuant à prendre des initiatives avec la C.G.T. comme les dernières lettres au C.N.P.F. et au gouvernement, suite aux résultats du Centre d'Etude Actuarielle sur les retraites et leur coût.

ETRE LUCIDES ET COHERENTS

Cette situation est illogique et laisse le champ libre à la C.G.T. qui relancera tôt ou tard comme elle l'a fait le 1er décembre, une nouvelle action à sa convenance, que nous serons obligés d'accepter ou de refuser à nos risques et périls vis-à-vis des travailleurs.

Cette situation ne peut s'éterniser, il y a donc lieu aujourd'hui d'être lucide et cohérent.

Pour notre part, nous sommes partisan d'actions d'ensemble, notre dernier conseil fédéral a d'ailleurs désapprouvé la position du Bureau National s'orientant vers des actions diversifiées, laissées à l'initiative des S.S.E. syndicats - régions ou branches.

Pour nous, cette solution est mauvaise car elle vise essentiellement à obtenir des résultats partiels et, en fin de compte, aléatoires. Nous n'en voulons pour preuve que la remise en cause par la Direction de l'entreprise, R.P.T. de PEAGE de ROUSSILLON T.A.S. de l'accord d'entreprise prévoyant la mise à la retraite anticipée.

UNE CAMPAGNE RETRAITE A DIMENSION NATIONALE

Pour nous il est clair que l'action diversifiée préconisée ressemble davantage à la dispersion de l'action, incapable de créer le rapport de force nécessaire et débloquer la situation actuelle.

Il est donc important et nous le redisons aujourd'hui encore, que la campagne retraite retrouve sa dimension nationale et son véritable contenu.

Important également de préciser que nous voulons voir cette revendication satisfait dans le cadre de négociation tripartite et à partir du régime général de Sécurité Sociale. Car par delà, les revendications actuelles, il faut viser à terme l'insertion des régimes complémentaires de retraite dans le régime général pour unifier une situation et éviter de nouvelles disparités.

PORTEUSE D'ORIENTATION SOCIALISTE

La note sur la campagne retraite nous dit que la conception CFDT de ladite campagne est contestataire du capitalisme et porteuse d'orientation socialiste.

D'accord disons-nous mais à condition que nous essayons réellement par notre action de modifier la répartition du revenu national et si nous luttons pour, à cette occasion, enlever la mainmise patronale sur la Sécurité Sociale, la redonner aux travailleurs et augmenter son importance.

Le choix est donc simple et nous proposons au Conseil National d'envisager de nouvelles actions **interprofessionnelles** qui seront proposées à la C.G.T. Plutôt qu'un tous ensemble, ces actions pourraient être programmées région par région mais de manière interprofessionnelle. Elles devront être forcément orientées par rapport au niveau de négociations que nous nous sommes fixées au départ.

Le sens de ces actions devra être, à partir de là, l'affirmation de notre volonté d'obtenir une négociation tripartite, ainsi des manifestations pourront être organisées devant ou dans la préfecture, chambre patronale et aussi en direction de la Sécurité Sociale pour bien montrer notre volonté de lui redonner tout son sens.

L'action peut et doit repartir, c'est au Conseil National aujourd'hui d'en prendre les moyens et aux travailleurs dans les entreprises de la concrétiser.

Implantation et Recrutement CFDT CHEZ LOUIS LEPOUTRE

Nous avons interrogé les militants de cette entreprise à HENIN-LIETARD, dans le Pas-de-Calais, afin de faire avec eux le point de l'implantation et du recrutement en adhérents.

Tout d'abord, situons cette entreprise : Louis LEPOUTRE fait partie du groupe Prouvost-Masurel, elle se situe à HENIN-LIETARD et regroupe 165 travailleurs.

La CFDT a fait son apparition en septembre 70. Avant cette date, la CFTC était seule présente.

La CFDT, ayant 3 adhérents fin 70, présentait une liste aux élections de novembre 70. Elle recueillit 2 titulaires et 2 suppléants avec une moyenne de 47 voix et la CFTC 2 titulaires et 2 suppléants avec une moyenne de 38 voix.

Fin 71, nouvelles élections de DP, la CFDT recueille 3 sièges de titulaires et 3 sièges de suppléants avec une moyenne de 87 voix et la CFTC 1 titulaire et 1 suppléant.

Notre organisation qui comptait 3 adhérents fin 70 en compte 55 fin 71.

Comment cette avancée, au niveau des élections et au niveau du recrutement, a-t-elle pu se faire ? Les camarades répondent.

D'ABORD L'ACTION

Les travailleurs n'étaient pas contents de l'attitude de l'organisation présente dans l'entreprise car elle ne faisait aucune information et ne tenait pas compte des problèmes des travailleurs, elle se contentait d'assister aux réunions avec l'employeur. Pour nous, l'important c'est l'Action.

Nous avons, dès le début, essayé de répondre aux problèmes des salariés et notamment aux petits, car nous avions remarqué que les travailleurs y sont sensibles ; par exemple, la paie ayant deux jours de retard, nous avons amené les travailleurs dans le bureau et avons refusé de quitter le poste à 13 h sans la paie et à 13 h 30, la paie est arrivée.

Chaque fois qu'une action se décide, au niveau du syndicat ou au niveau de l'organisation, en général nous essayons d'y participer au maximum avec les travailleurs.

ENSUITE L'INFORMATION

Deuxième réaction des militants, c'est aussi grâce à l'Information.

— Chaque fois qu'un travailleur entre, il est contacté : nous allons lui demander dans quelles conditions il a été embauché : coefficient, salaire, etc. Ensuite, tous les panneaux sont régulièrement

renouvelés ; nous avons un bulletin aux Adhérents qui sort tous les 2 mois et où nous expliquons les différentes lois, accords, etc.

De plus, chaque fois qu'il y a un accord dans la branche, nous sortons un tract pour les travailleurs.

Comme il y a eu des mutations dans l'entreprise, nous avons établi une permanence pour les problèmes inhérents à cette mutation.

— L'information se fait aussi après les réunions avec le patron, pendant le casse-croûte, pendant l'heure de la boisson et un délégué reste près de la pointeuse, de cette façon, tous les travailleurs peuvent le contacter à l'entrée ou à la sortie.

Il faut aussi dire que le tract « Trust Prouvost-Masurel » est bien accueilli par les travailleurs, cela donne une impression d'organisation sérieuse et d'une bonne information de l'Organisation Syndicale.

DES CONTACTS POUR L'ADHESION

— Au niveau de l'adhésion : nous ne brusquons pas les gens, mais chacun des délégués essaie d'expliquer l'action, d'abord en faisant du travailleur un sympathisant ensuite en l'amenant à réfléchir à sa non-adhésion.

Ce recrutement se fait par contact individuel, chacun essayant de faire des syndiqués dans son secteur et en circulant dans les différentes salles de l'entreprise.

Le mot de la fin est peut-être cette réflexion d'une toute jeune déléguée de fin 71 : « J'ai été surprise de voir cette équipe CFDT qui bouge, qui est unie, qui agit et je me suis dit : il n'y a pas de raison, il faut que j'agisse avec eux ».

N'est-ce pas aussi les conclusions que tirent individuellement un certain nombre de travailleurs de cette entreprise en venant adhérer à l'organisation.

La conclusion pourrait être :

Adhésion nécessite action et information

Nous avons opté, dans le cadre de notre orientation vers un syndicalisme de masse, pour une stratégie de lutte de classe. Ce choix suppose des moyens adaptés et comment pourraient-ils se traduire concrètement sans une ferme volonté d'associer l'ensemble des travailleurs à notre action.

Démocratisation dans les décisions, c'est porter nos efforts sur l'information, la formation du plus grand nombre. Agir efficacement, c'est s'assurer d'un rapport de force plus favorable, c'est augmenter notre potentiel d'action par l'adhésion du plus grand nombre.

Pour un syndicalisme efficace, nous l'avons cité dans le rapport du Congrès :

**LES MOYENS NE SONT PAS UNE FIN...
MAIS LA FIN NECESSITE DES MOYENS.**

Nos décisions et nos options vers une politique d'action dynamique ne pourront se réaliser que dans la mesure où notre cotisation à tous les niveaux deviendra « l'arme de notre libération ».

(tiré du rapport après Congrès, page 41)

HABILLEMENT

(Confection civile)

SALAIRS HORAIRES MINIMA
applicables à partir du 1^{er} mars 1972
(AVENANT S. 21 DU 24 FEVRIER 1972)

Catégorie A	Coefficient 1.00	4,12	garanti à 4,45 F
Catégorie A'	Coefficient 1.03	4,24	
Catégorie B	Coefficient 1,05	4,33	
Catégorie C	Coefficient 1.08	4,45	dans l'entreprise
Catégorie C'	Coefficient 1.12	4,61	
Catégorie D	Coefficient 1.15	4,74	
Catégorie E	Coefficient 1.18	4,86	
Catégorie F	Coefficient 1.20	4,94	
Catégorie G	Coefficient 1.25	5,15	
Catégorie H	Coefficient 1.30	5,36	
Catégorie I	Coefficient 1.35	5,56	
Catégorie I'	Coefficient 1.40	5,77	
Catégorie J'	Coefficient 1.55	6,39	
Catégorie K	Coefficient 1.65	6,80	

PAS ENCORE DE RATTRAPAGE POUR LES TRAVAILLEURS DE L'HABILLEMENT, pour cette raison la C.F.D.T. n'a pas encore signé cet accord.

Continuons la lutte dans les entreprises, les localités, les régions, pour imposer sur les salaires réels une augmentation qui corresponde à 60 centimes minimum sur l'année.

Les commissions paritaires régionales devant se réunir obligatoirement après les accords nationaux (art. 18 de la CCN), demandons la tenue de ces réunions pour que l'augmentation s'applique à un plus grand nombre d'entreprises.

ÉLECTION des JEUNES

La Convention Collective Nationale de l'Habillement, dans la dernière édition du J.O. mise à jour au 1^{er} février 1972, n'a pas repris dans les clauses générales à l'article 7 « Organisation des Elections » la dérogation pour l'éligibilité des Jeunes de 20 ans quand l'effectif des moins de 21 ans représente plus de 50 %.

CE TEXTE EST TOUJOURS VALABLE. Il faut le faire appliquer dans les entreprises.

ORGANISATION DES ELECTIONS

Art. 7. — La date, les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans l'établissement par la direction, en accord avec les délégués sortants.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des éligibles.

Les listes des candidats adressées conformément au paragraphe 3 de l'article 9 de la loi du 16 avril 1946 seront présentées au moins quarante-huit heures avant le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Dans les entreprises où les électeurs de moins de vingt et un ans représentent plus de 50 % de l'effectif total, l'âge pour l'éligibilité des jeunes est ramené à vingt ans, cette dérogation ne pouvant jouer qu'au profit des travailleurs ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Pendant la période des élections, les candidats aux postes de délégués du personnel présentés par les organisations syndicales ouvrières ont les mêmes garanties, en cas de licenciement, que celles prévues par les délégués élus à l'article 16 de la loi du 16 avril 1946.

La période des élections visée ci-dessus ne devra en aucun cas être la cause, de la part des candidats, de perturbation de la marche normale de l'entreprise.

Ce texte ne nous donne pas entièrement satisfaction, mais il peut être un pas vers notre revendication :

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| — TOUS ELECTEURS A 16 ANS | sans discrimination |
| — TOUS ELIGIBLES A 18 ANS | d'âge ou de nationalité. |

Pour une réelle expression de tous

Employés Agents de maîtrise Ingénieurs et Cadres

APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMA

(base 40 h par semaine)

applicables à partir du 1^{er} mars 1972

(AVENANT S. 21 DU 24 FEVRIER 1972)

Valeur du point mensuel : 717 F

Coefficients	Appointements minima — 3 ans	Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
100	717, (1)	741, (1)	764, (1)	788,—	812,—	835,—
103	739, (1)	763, (1)	788,—	812,—	837,—	861,—
110	789,—	815,—	841,—	867,—	893,—	919,—
115	825,—	852,—	879,—	907,—	934,—	961,—
120	860,—	888,—	917,—	945,—	974,—	1 002,—
125	896,—	926,—	955,—	985,—	1 014,—	1 044,—
130	932,—	963,—	994,—	1 024,—	1 055,—	1 086,—
135	968,—	1 000,—	1 032,—	1 064,—	1 096,—	1 128,—
140	1 004,—	1 037,—	1 070,—	1 103,—	1 137,—	1 170,—
145	1 040,—	1 074,—	1 109,—	1 143,—	1 177,—	1 212,—
150	1 075,—	1 110,—	1 146,—	1 181,—	1 217,—	1 252,—
155	1 111,—	1 148,—	1 184,—	1 221,—	1 258,—	1 294,—
160	1 147,—	1 185,—	1 223,—	1 261,—	1 298,—	1 336,—
165	1 183,—	1 222,—	1 261,—	1 300,—	1 339,—	1 378,—
170	1 219,—	1 259,—	1 299,—	1 340,—	1 380,—	1 420,—
175	1 255,—	1 296,—	1 338,—	1 379,—	1 421,—	1 462,—
180	1 291,—	1 334,—	1 376,—	1 419,—	1 461,—	1 504,—
185	1 326,—	1 370,—	1 414,—	1 457,—	1 501,—	1 545,—
190	1 362,—	1 407,—	1 452,—	1 497,—	1 542,—	1 587,—

(1) Salaire minimum garanti après 6 mois à 774 F

Suppléments de points applicables aux employés
pour langue étrangère utilisée dans le travail

20	143,—	148,—	152,—	157,—	162,—	167,—
30	215,—	222,—	229,—	236,—	243,—	250,—

(Suite du calcul au verso page 4)

Suite de la page 3.

Coefficients	Appointements minima — 3 ans	Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
195	1 398,—	1 444,—	1 490,—	1 536,—	1 583,—	1 629,—
200	1 434,—	1 481,—	1 529,—	1 576,—	1 623,—	1 671,—
210	1 506,—	1 556,—	1 605,—	1 655,—	1 705,—	1 754,—
220	1 577,—	1 629,—	1 681,—	1 733,—	1 785,—	1 837,—
230	1 649,—	1 703,—	1 758,—	1 812,—	1 867,—	1 921,—
240	1 721,—	1 778,—	1 835,—	1 891,—	1 948,—	2 005,—
245	1 757,—	1 815,—	1 873,—	1 931,—	1 989,—	2 047,—
250	1 792,—	1 851,—	1 910,—	1 969,—	2 029,—	2 088,—
260	1 864,—	1 926,—	1 987,—	2 049,—	2 110,—	2 172,—
270	1 936,—	2 000,—	2 064,—	2 128,—	2 192,—	2 255,—
275	1 972,—	2 037,—	2 102,—	2 167,—	2 232,—	2 297,—
280	2 008,—	2 074,—	2 141,—	2 207,—	2 273,—	2 339,—
310	2 223,—	2 296,—	2 370,—	2 443,—	2 516,—	2 590,—
330	2 366,—	2 444,—	2 522,—	2 600,—	2 678,—	2 756,—
340	2 438,—	2 518,—	2 599,—	2 679,—	2 760,—	2 840,—
350	2 509,—	2 592,—	2 675,—	2 757,—	2 840,—	2 923,—
360	2 581,—	2 666,—	2 751,—	2 837,—	2 922,—	3 007,—
370	2 653,—	2 741,—	2 828,—	2 916,—	3 003,—	3 090,—
380	2 725,—	2 815,—	2 905,—	2 995,—	3 085,—	3 175,—
400	2 868,—					
420	3 011,—					
440	3 155,—					
450	3 226,—					
500	3 585,—					
520	3 728,—					
600	4 302,—					

A compter de ce coefficient, plus de garantie en fonction de l'ancienneté

CADRES DEBUTANTS

Coefficients	Appointements minima
250	1 792,—
290	2 079,—
320	2 294,—