



**HABILLEMENT
CUIRS
TEXILES**

C.F.D.T.

HA-CUI-TEX N° 272

FÉVRIER 1974

SOMMAIRE

▲ EDITORIAL

▲ LA MEDECINE DU TRAVAIL

ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour soutenir la lutte des travailleurs, pour changer les conditions des travailleurs, il est important de connaître ce que prévoient les textes sur le rôle des médecins pour que ceux-ci interviennent afin de sauvegarder la santé des travailleurs.

A insérer dans le dossier S.S.E.

▲ 22-25 MAI : 38^e CONGRES FEDERAL HA-CUI-TEX

Il se tiendra à FLERS dans l'Orne en Basse Normandie. Un Congrès, ça se prévoit et ça se prépare, aussi prenons connaissance de la note ci-jointe.

▲ A MALMERSPACH, LA PARTICIPATION

SELON M. SCHUMPH...

Un superbe musée de voitures anciennes, en exploitant les travailleurs, c'est ça la participation. La CFDT dénonce cette situation.

▲ NOUVELLE LOI SUR LES LICENCIEMENTS

Il faut connaître son contenu pour la faire appliquer. Mais les licenciements de CERIZAY nous montrent une fois de plus que ce n'est pas la « loi » qui fait respecter les droits des travailleurs, le patron gardant tous pouvoirs, même si ceux-ci sont contraires aux lois.

▲ IX^e COMMISSION

DES INDUSTRIES TEXTILES DE L'O.I.T.

Cette note explique ce qu'est l'organisation Internationale du Travail. Sa 9^e commission s'est tenue à Genève du 17 au 28 Septembre.

HA-CUI-TEX

aux syndicats et sections

3 janvier 74 : SPECIAL INTER-BRANCHES

- Solidarité aux 27 ouvrières licenciées à CERIZAY :
- la vengeance des patrons,
- consignes d'action,
- modèle de motion,
- informations générales,
- des moyens pour populariser la lutte des PIL.

10 janvier 74 : SPECIAL INTER-BRANCHES

- Des moyens pour aider les SSE CFDT.
- Record battu en 1973... pour la montée des prix.
- Lutte offensive pour l'emploi.
- 800 emplois menacés chez BAILLEUL.
- Informations générales.
- Prix des timbres 1974.

15 janvier 74 : SPECIAL CUIRS

- Une session Cuir, pour quoi faire ?
- Bilan 1973 au niveau des CCN.
- Les minima applicables au 1-1-74.
- Les objectifs revendicatifs.
- Informations générales.

16 janvier 74 : SPECIAL T.A.S.

- 7 février : commission paritaire Salaires à Paris.
- Conférence de Presse du Comité Français CFDT du groupe Rhône-Poulenc.

CHEZ BAILLEUL (habillement) où 800 emplois sont sur la balance,

LES TRAVAILLEUSES CHANTENT

- les conditions de travail, l'emploi
- l'action avec la C.F.D.T.

C'EST PAS LA JOIE
ÇA C'EST LA JOIE

① A la chaîne, toute la journée
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Avec les cadences accélérées
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Tête baissée, sans relever le nez
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Avec interdiction de parler
C'est pas la joie, c'est pas la joie

② Les contre-dames toujours sur le dos
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Elles nous prennent tous pour des robots
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Le même geste toute la journée
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Une seule chose : productivité
C'est pas la joie, c'est pas la joie

③ On a les nerfs tout détraqués
C'est pas la joie, c'est pas la joie
On ne peut plus rien supporter
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Et tout ça pour rien, en effet
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Car on risque d'être licenciée
C'est pas la joie, c'est pas la joie

④ Bailleul son bilan a déposé
C'est pas la joie, c'est pas la joie
On ne sait plus bien où on en est
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Mais nous nous sommes organisées
C'est pas la joie, c'est pas la joie
Not' travail nous voulons conserver
Çà c'est la joie, ça c'est la joie

⑤ Tous ensemble nous gagnerons,
Çà c'est la joie, ça c'est la joie
Notre travail nous garderons,
Çà c'est la joie, ça c'est la joie
Grâce à la solidarité,
Çà c'est la joie, ça c'est la joie
Et tant pis à qui celà déplait.
Çà c'est la joie, ça c'est la joie

**REFRAIN : C'est encore au niveau moral
Que ça ne va pas trop mal
Avec notre syndicat
Çà c'est la joie, ça c'est la joie**

SOMMAIRE

▲ EDITORIAL

▲ LA MEDECINE DU TRAVAIL

ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour soutenir la lutte des travailleurs, pour changer les conditions des travailleurs, il est important de connaître ce que prévoient les textes sur le rôle des médecins pour que ceux-ci interviennent afin de sauvegarder la santé des travailleurs.

A insérer dans le dossier S.S.E.

▲ 22-25 MAI : 38^e CONGRES FEDERAL HA-CUI-TEX

Il se tiendra à FLERS dans l'Orne en Basse Normandie. Un Congrès, ça se prévoit et ça se prépare, aussi prenons connaissance de la note ci-jointe.

▲ A MALMERSPACH, LA PARTICIPATION

SELON M. SCHUMPH...

Un superbe musée de voitures anciennes, en exploitant les travailleurs, c'est ça la participation. La CFDT dénonce cette situation.

▲ NOUVELLE LOI SUR LES LICENCIEMENTS

Il faut connaître son contenu pour la faire appliquer. Mais les licenciements de CERIZAY nous montrent une fois de plus que ce n'est pas la « loi » qui fait respecter les droits des travailleurs, le patron gardant tous pouvoirs, même si ceux-ci sont contraires aux lois.

▲ IX^e COMMISSION

DES INDUSTRIES TEXTILES DE L'O.I.T.

Cette note explique ce qu'est l'organisation Internationale du Travail. Sa 9^{ème} commission s'est tenue à Genève du 17 au 28 Septembre.

EN CETTE PERIODE
L'action collective est de plus en plus
nécessaire

POUR OBTENIR :



Ces revendications en forme de **badges** doivent être commandés à la Fédération

Ils permettront de populariser
auprès de tous les travailleurs HA-CUI-TEX

NOS REVENDICATIONS
SUR LESQUELLES
IL FAUT ENGAGER LA LUTTE

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - 75439 PARIS - Cédex 09

27^e ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1,50 F

- Abonnement annuel ordinaire : 11 F (10 numéros)
- Abonnement de soutien : 15 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, 75439 PARIS, Cédex 09
FEDERATION DES INDUSTRIES HABILLEMENT,
CUIR, TEXTILE C.F.D.T.

Téléphone ligne directe : 824-92-27

Téléphone standard ou confédéral : 280-62-43

CRÉER UN RAPPORT DE FORCE

Créer un rapport de force est plus facile à dire qu'à faire et pourtant **sans rapport de force, la lutte n'existe pas réellement**. Ce rapport de force peut quelquefois être réalisé dans les entreprises à l'occasion d'un Ras-le-bol des travailleurs, mais dans ce cas là, si l'on n'y prend pas garde, cela risque de n'être qu'une poussée de fièvre apaisée rapidement par un médicament approprié, et tout retombe dans le train-train quotidien.

L'exploitation des travailleurs ne se fait par à coup, elle est **continuelle**, la satisfaction d'une revendication crée un climat nouveau, une situation nouvelle à laquelle les travailleurs doivent faire face.

Un véritable rapport de force

Le système capitaliste est organisé à tous les niveaux dans l'entreprise et hors de l'entreprise avec des ramifications internationales. Il dispose d'un dispositif politique de soutien important (Gouvernement-Armée-Télé-Radio-Morale-Traditions). De par son organisation (économique-politique-idiologique) il impose une façon de vivre qui conditionne les travailleurs.

Face à cela, seule l'unité des travailleurs dans une organisation forte sera capable, non seulement du point de vue défensif, de mettre en échec la société capitaliste.

Renforcer la C.F.D.T.

Changer de société, d'accord, mais pas pour n'importe quelle autre société. En cela, la C.F.D.T. s'est prononcée clairement dans ses différents congrès, ce qui signifie que la lutte des travailleurs dans la société actuelle doit avoir déjà une signification allant dans ce sens. Cela signifie que la C.F.D.T. soit de plus en plus forte en militants et en adhérents, pour cela il faut développer et intensifier l'adhésion et l'implantation syndicale.

En repartant des problèmes des travailleurs et des acquis obtenus par la lutte

Pour renforcer la C.F.D.T. en incitant à l'adhésion et en suscitant l'implantation, il faut tenir compte des problèmes des travailleurs, faire aussi valoir les acquis des luttes malgré, quelquefois, leurs insuffisances, car tout ce qui a été obtenu c'est tout de même grâce à l'action syndicale.

Profiter aussi des points forts de l'action syndicale pour développer l'adhésion, en sachant que le but à atteindre est de faire en sorte que la C.F.D.T. devienne une organisation de masse de plus en plus forte, de manière à créer un rapport de force de plus en plus grand.

Avec une pratique syndicale cohérente

Mais cela signifie aussi d'avoir une pratique syndicale cohérente, nécessité aussi de développer les capacités d'analyse permettant de définir une stratégie d'action, de présenter des informations claires en lien direct avec la réalité du moment et les objectifs de la C.F.D.T.

Pratique syndicale d'action, mais aussi d'organisation dans la section, établir des liens les plus étroits possible entre les militants et les responsables. Eviter le cloisonnement dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir des contacts et participer à des activités avec les différentes structures professionnelles et interprofessionnelles.

C'est cela être en même temps une organisation de classe et de masse avec une structure qui analyse, définit une orientation, coordonne et anime l'action, diffuse l'information en relation directe avec les travailleurs.

Une volonté militante

Le renforcement de la C.F.D.T. par le développement de l'adhésion et l'implantation doit être le résultat d'une volonté militante à tous les niveaux de l'organisation si l'on veut changer la société, il faut s'en donner les moyens. Dans notre Fédération par rapport aux travailleurs de notre profession, il y a beaucoup à faire et d'énormes possibilités de développement syndical existent. On pourrait terminer en disant comme au départ d'une course « Au poteau prêts partez », mais ce serait trop facile. Alors, simplement, dès aujourd'hui, prenons collectivement en section, la décision de réfléchir sur le problème de manière qu'au fil des jours par une volonté militante cohérente entre les idées et les actes on multiplie au maximum le nombre des adhérents de notre Fédération de manière à réaliser l'unité la plus grande des travailleurs et faire ainsi échec à la société capitaliste. Pour être plus concrets,

En 1974 renforçons notre outil de lutte

Objectif : 1 ADHERENT NOUVEAU
pour
3 adhérents actuels

le 29 janvier 1974
Henri D'OLIVEIRA

A TRAVERS L'ACTION →

Pour la réintégration des 29 licenciées des Ets COUSSEAU à CERIZAY

A Cerizay, face à la répression qui s'abat sur les ouvrières les plus combatives, des sections syndicales se sont mobilisées pour obtenir la réintégration des 27 licenciées.

Des lettres de soutien parviennent à Cerizay, l'information se fait dans un certain nombre d'entreprises. Le disque avec les chants composés et chantés pendant la grève se vend. La solidarité s'organise et des sections ont déjà fait connaître qu'elles acceptaient de prendre en charge le complément de salaire des copines pendant un certain nombre de mois.

L'action doit encore s'amplifier. Tous les militants HA.CUI.TEX. doivent se sentir mobilisés pour obtenir la réintégration des licenciées.

LA SITUATION A CERIZAY

Fin décembre se sont déroulées les élections au comité d'entreprise. Malgré le jugement en référendum qui précisait que les 27 ouvrières faisaient toujours partie du personnel, celles-ci n'ont pu prendre part au vote. Cela a privé la C.F.D.T. d'un nombre important de voix. D'autres voix n'ont pu se porter sur la liste C.F.D.T. :

- celles de Thérèse ALBERT et des 3 grévistes qui ont repris le travail à l'atelier de St Mesmin au moment de l'accord conclu fin octobre.
- celles des quelques travailleuses qui ont quitté l'entreprise à cause de la répression.

De ce fait, la C.F.D.T. a obtenu 1 siège et F.O. 3. La presse a tout de suite présenté ce résultat comme un net recul de la C.F.D.T. : La Fédération a dû intervenir pour préciser dans quelles conditions avait eu lieu le vote et qu'en fait la **combativité des anciennes grévistes et leur confiance en la C.F.D.T.** n'ont pas changé malgré tout le mal que se donne la direction.

Un dossier Vérité sur le travail des ouvrières mises à la porte a été rédigé par les filles elles-mêmes. Elles y dénoncent les conditions de travail qui leur ont été imposées lors de la reprise du travail sur une nouvelle chaîne de fabrication de parkas où travaillèrent uniquement des anciennes grévistes :

La direction y avait imposé une reprise du travail échelonnée, ce qui a provoqué de nombreux problèmes dans l'organisation du travail :

— accumulation de paquets dans des bacs qu'il fallait enjamber pour trouver son travail. Il fallait remuer beaucoup de paquets pour trouver celui dont on avait besoin. L'espace entre les machines s'en trouvait réduit et cela gênait considérablement le travail.

Dans ce dossier les filles expliquent également la **progression de leur production** au fil des jours, mais dénoncent en même temps les difficultés qu'elles ont rencontrées au jour le jour.

- Machine qui se désenfilait souvent,
- Mauvais fil qui cassait, mais qu'il fallait finir avant de pouvoir en utiliser du meilleur.
- Contremaitresse qui n'avait pas le temps de distribuer le travail, ni d'expliquer comme il faut le travail à faire.
- Nombreuses casses d'aiguilles et personne pour venir réparer la machine.
- Pièces de tissu mal coupées.
- Changement continual de travail jusqu'à 3 opérations différentes dans la même journée.
- Machines régulièrement désenfilées tous les matins. Par qui ? 5 déléguées C.F.D.T. se sont retrouvées sur cette chaîne de parkas.

A noter qu'après leur licenciement, la direction n'a mis personne sur cette chaîne !

Il est clair que COUSSEAU veut se venger et démanteler la C.F.D.T. dans son entreprise. A nous d'imposer la réintroduction !

LA REPRESSION EXISTE AUSSI HORS DE L'ENTREPRISE

Le 10 janvier, le Tribunal d'Instance de BRESSUIRE, par la voix du juge **GARAND** se prononce pour la **résolution judiciaire** du contrat de travail de Thérèse ALBERT. Un document de 27 pages motive cette décision. Les considérations sont d'ordre juridique, politique ? économique et social. Il y a fait référence à la moralité, au pape Léon XIII, à l'Eglise, à Dieu, à la livraison de l'eau lourde par la Norvège, à la S.F.I.O., à la philosophie... !

La C.F.D.T. a fait appel et Thérèse reste donc au travail à St Mesmin en attendant le jugement de la Cour d'appel.

Le lendemain les 27 licenciées apprennent par le directeur du Travail et de la Main-d'œuvre que leur **demande d'aide publique en cas de chômage total** était **rejetée**. La raison invoquée par ce directeur est que les licenciements ont reçu l'assentiment du comité d'entreprise (qui avait été manipulé au préalable voir HA.CUI.TEX. de janvier) et parce qu'à sa connaissance les licenciées n'ont pas contesté ce motif devant le tribunal.

Ainsi le directeur de l'administration emboîte le pas à Cousseau et ne tient absolument pas compte du jugement du tribunal des référés qui le 17 décembre a déclaré les licenciements irréguliers.

Ce jour-là également un inspecteur des renseignements généraux s'introduit au siège de l'U.D.-C.F.D.T., sous le prétexte de se procurer le livre sur « la lutte des PIL », dans la soirée les filles de Cerizay devaient présenter leur « dossier Vérité ». La plupart des autorités administratives, patronales, municipales, religieuses **refusent de participer à cette présentation**. Leur refus de s'informer correspond-il à leur volonté d'en rester aux seuls arguments de la direction ?

Le 12 janvier, Cousseau fait savoir par voie de presse qu'il s'apprête à racheter une usine à CLAZAY (à une dizaine de kilomètres de Cerizay), usine qui employait 25 ouvrières actuellement au chômage. Alors que précédemment il laissait entendre qu'il allait quitter la région, il précise maintenant qu'il envisage même de doubler les effectifs de cette petite usine

Deux jours plus tard dans la presse, Cousseau déclare : « J'affirme que mon but est d'assurer actuellement le plein emploi de tout le personnel, enfin de tout le personnel qui veut vraiment travailler ».

LA C.F.D.T. RECUE AU MINISTERE DU TRAVAIL

Le 14 janvier, une délégation C.F.D.T. a été reçue par un Conseiller du Ministre. L'entretien a porté sur le recours de Cousseau contre la décision de l'Inspecteur du Travail, sur la résolution judiciaire et sur les 27 licenciements.

L'attaché du Ministère nous a écouté et a paru favorable à nos positions, mais il n'a pu donner aucune assurance.

VERS UNE CAMPAGNE CONFEDERALE C.F.D.T.-C.G.T.

La protection et l'élargissement des libertés est plus que jamais nécessaire. Il faut mener l'action pour garantir l'emploi et les possibilités d'expression des travailleurs non protégés par un mandat syndical.

Nous constatons que des droits acquis en 1968 sont remis en cause. Nous devons lutter pour protéger ces acquis, mais aussi obtenir des Droits nouveaux pour les travailleurs.

Des contacts entre les confédérations C.F.D.T. et C.G.T. sont pris pour une campagne sur l'élargissement des libertés. Cerizay pourrait être retenu comme un cas typique de répression. Nous vous tiendrons au courant.

● ACTION également en Aquitaine pour la réintégration de la représentante syndicale C.F.D.T. au C.E. des Ets André DAUDIGNON à Hagetmau (40)

Notre camarade licenciée pour manque de rendement l'a été en fait parce qu'elle devenait gênante pour une direction qui n'hésite pas à prendre les grands moyens. D'ailleurs, début janvier une autre militante de cette entreprise était déclassée parce qu'elle prenait trop d'heures de délégation et gênait ainsi la marche de l'entreprise. Le nombre d'heures prises étant pourtant inférieur au nombre légal.

Une vaste campagne d'information par tracts et communiqués de presse se déroule dans la Région. Les sections syndicales HA.CUI.TEX. Blanchisserie de l'Aquitaine ont décidé de passer à l'action pour faire cesser la répression.

● L'Entreprise Gants Lux à MILLAU (25 salariés, 50 précédemment) vêtements de peaux a décidé de cesser son activité pour difficultés financières. L'administrateur provisoire licencie tous les travailleurs et la société les réembauche tous sauf 3 délégués sur 4. Nous examinons la riposte pour imposer le maintien de tout le personnel. Les lettres de licenciement démontrent une violation de la loi actuelle.

● BAILLEUL - HAISNES-LA BASSEE (62)

Après le dépôt de bilan, l'emploi de 800 travailleuses est menacé. Les travailleuses se sont vite organisées pour défendre collectivement leur emploi. Une période de chômage de 15 jours en fin d'année a été mise à profit pour populariser leur conflit.

Rédaction de tracts, affiches, cartes postales de soutien. Nombreuses assemblées générales. L'une d'elle a été l'occasion de projeter et discuter du film réalisé sur le conflit de Cerizay. Une autre a permis aux filles de mimer les conditions de travail dans l'entreprise.

Lors de la reprise du travail le lundi 7 janvier, les déléguées se sont vues affectées à des postes de travail hors de la chaîne et coupées du reste des filles. De plus, chaque jour la direction affichait le rendement des chaînes et celui des déléguées. Les travailleuses ont réagi et ont imposé à la direction le retour des déléguées à leur poste de travail.

Concernant l'emploi rien n'est fait. Plusieurs projets ont été avancés, mais aucun d'eux se concrétise. Pour l'instant il y a du travail jusqu'à fin mars mais aucune garantie pour la suite.

L'action se poursuit pour garantir collectivement l'emploi des 800 travailleuses.

● Ets BRAFF, confection à HENNEBONT (56). 320 travailleuses. Fin décembre la direction annonçait le licenciement de 25 salariés sans consultation du C.E. Cela faisait suite à une période de chômage partiel qui avait touché plus de 50 salariées. De plus, le patron annonce la mise au chômage de l'ensemble du personnel pour une semaine en fin d'année.

Depuis octobre, le patron n'avait versé que 53 000 anciens francs. Début janvier il annonce 86 licenciements et refuse de confirmer par écrit qu'un acompte sur les salaires serait payé le 14 janvier. Avec l'aide de la Section C.F.D.T., les travailleuses arrêtent le travail le 10 janvier et occupent les locaux. La direction alors menace de déposer le bilan.

Il ne dépose pas son bilan, mais devant le juge des référés, il demande l'expulsion immédiate des grévistes. Le 12 janvier, dans la soirée, un huissier se présente à l'usine porteur d'une ordonnance signifiant que les ateliers devaient être évacués. Le personnel réuni en assemblée générale a repoussé cette injonction. L'occupation s'est donc poursuivie pendant le week-end.

Le lundi 14 à 9 heures, 125 gardes mobiles expulsaient les 140 ouvrières qui occupaient l'usine à ce moment-là. Les grévistes ont alors manifesté en ville et tenu un meeting. Dans la soirée des négociations s'ouvrivent et un accord se faisait sur :

- des garanties pour le paiement des salaires dus,
- trois mois de travail pour les 210 personnes qui conservent leur emploi,
- reclassement ou stage de F.P.A. pour les 80 licenciées.

L'action continue pour faire respecter l'accord notamment le paiement effectif des salaires dus et le reclassement des licenciées dans d'autres entreprises.

● Sté Locminoise de Confection à Locminé (56).

La fermeture de l'entreprise est annoncée et va toucher 73 salariés. Déjà en novembre la direction avait procédé à 22 licenciements. Les travailleuses sont décidées à ne pas se laisser faire. Une assemblée générale s'est tenue le 12 janvier et il a été décidé de populariser le conflit par tracts. De même les 12 travailleuses dont le préavis se terminait avant les autres ont décidé de continuer à travailler avec les autres afin de rester toutes ensemble. 9 se sont présentées au travail et avec les autres filles exigent le paiement de leur salaire.

Une rencontre avec le député-maire, le sous-préfet et l'inspecteur du travail a lieu à l'issue de ce meeting. Les travailleuses y ont appris que l'employeur avait, depuis 1 mois 1/2 dissout sa société auprès du tribunal de commerce ! Cela avant d'envoyer les lettres de licenciement. Cette situation scandaleuse ainsi que celle de la non-application de la Convention collective ont été dénoncées.

L'action se poursuit pour le maintien des 73 emplois.

DES RESULTATS

Peinage Vandeputte - Le Catteau (59) - Après une action soutenue par l'ensemble du personnel, la section C.F.D.T. a signé un accord d'entreprise qui donne à dater du 1^{er} décembre 1973 :

- Les salaires ouvriers seront majorés de 0,50 F de l'heure soit 87 F par mois.

- Prime de vacances et de fin d'année : 0,50 F par heure de travail versé en 2 fois aux congés payés et en fin d'année.
- Prime d'ancienneté de 7 F par année d'ancienneté.
- Le montant de ces deux primes suivra l'évolution des augmentations de salaire.

DANS LES AUTRES PAYS

● ESPAGNE

La grève à la SEDA, entreprise de fibres chimiques de 2 000 travailleurs, est terminée. **Le travail a repris après 3 semaines de grève.** Les revendications portaient entre autre sur :

- une augmentation des salaires
- une diminution des charges de travail
- Les 40 heures de travail
- 30 jours de congés.

La grève n'a pas permis d'améliorer sérieusement la situation des travailleurs. **Des pressions intolérables** ont été faites sur les travailleurs par la police et le « syndicat officiel ». De plus, 19 travailleurs ont été licenciés.

Toutefois, cette grève a été positive. Une grande prise de conscience des travailleurs s'est faite, notamment sur la nécessité de dépasser le cadre de l'entreprise et d'engager une lutte politique.

La solidarité a été importante. Des débrayages de soutien ont eu lieu en Espagne dans la métallurgie, la construction, les papeteries, etc.

De puissantes manifestations ont réuni des milliers de travailleurs qui ont dû affronter la police.

Leur lutte a eu un écho dans différents pays. Actuellement, l'action continue dans l'entreprise pour la réintégration des licenciés.

● GREVE GENERALE A BOMBAY

Depuis le 2 janvier, l'industrie textile est paralysée à Bombay par une grève générale, d'une durée illimitée.

Bombay compte 47 usines textile appartenant au secteur privé et employant quelques 155 000 ouvriers ainsi que plusieurs fabriques gérées par le gouvernement.

Les grévistes demandent notamment une augmentation salariale de 25 % et protestent notamment contre un arrangement qui aurait été conclu entre les chefs d'entreprises textile et un syndicat ouvrier contrôlé par le premier ministre Madame Indira Gandhi.

● BRESIL

Ce pays nous est présenté comme un modèle de développement économique. Il est cité pour sa croissance économique miracle.

Ce que l'on oublie de dire c'est que cette croissance profite à une minorité de la population et que ce sont bien les capitalistes qui profitent de la « Paix Sociale » imposée par la dictature et une répression implacable, suspendant toutes les libertés individuelles, interdisant le droit de grève, etc.

Les exploités, ce sont bien les travailleurs, qui voient leur pouvoir d'achat diminuer. Mis à part, le sucre, les graisses et la farine qui ont faiblement baissé, beaucoup d'autres produits ont considérablement augmenté.

Voici, ci-dessous, le nombre d'heures nécessaires pour qu'un travailleur qui gagne le salaire minimum puisse acquérir la quantité de produits qui lui est nécessaire dans un mois :

	Quantité par mois	Décembre 65	Décembre 71	Mai 73
Viande	6 kg	43 h 18	42 h 42	26 h 24
Haricots noirs	4 kg 5	17 h 56	8 h 19	7 h 08
Tomates	9 kg	22 h 45	7 h 48	8 h 24
Pain	6 kg	10 h 25	13 h 30	7 h 48

Pour la **nourriture totale** d'un mois il devait travailler 80 heures en décembre 65 - 104 h en décembre 71 et 134 h 23 en mai 73.

Combien reste-t-il pour se loger, se vêtir etc...?

SUR LE PLAN NATIONAL

▲ CHAUSSURE

Commission Emploi Chaussure faisant suite aux déclarations patronales relatives aux conséquences de la **taxation autoritaire du gouvernement** sur les marges bénéficiaires des détaillants. Les patrons nous ont informé de leur inquiétude et du **risque de chômage** existant suite à l'initiative des détaillants de suspendre leurs commandes.

Pour nous, il est clair qu'il ne peut y avoir de baisse de salaire du fait du chômage partiel et que la situation ne peut être utilisée pour donner des congés payés anticipés sauf s'il s'agit d'une véritable 5^e semaine.

La situation actuelle n'est que passagère, la France gardant sa place à l'exportation et la saison d'été annonçant comme bonne.

▲ FOURRURE

Le 7 janvier s'est tenue une Commission Paritaire « amélioration mensualisation ». A cette réunion, les patrons n'ont pas évolué dans leurs positions en ce qui concerne : la non récupération des jours fériés, la prime d'ancienneté et les indemnités de départ en retraite, leurs propositions étant bien en dessous des garanties employés. Une prochaine réunion est fixée au 25 février.

▲ TEXTILES NATURELS

Le 8 janvier s'est tenue une rencontre paritaire pour la **poursuite de la révision de la Convention Collective**.

Le début de la rencontre a été l'occasion pour les délégations syndicales de renouveler leur demande d'une rencontre pour discuter de l'augmentation des salaires. La délégation patronale, dans une longue réponse, a développé que l'**augmentation importante des salaires en octobre** avait été donnée en prévision de l'augmentation des prix!!! En conséquence, il n'était pas question de fixer une rencontre. Le problème de l'emploi a également été évoqué et là-dessus aussi, les patrons se sont débinés. La réunion s'est poursuivie par une discussion des textes sur le **préavis et l'indemnité de licenciement**. Ces textes ont été signés par toutes les organisations syndicales et constituent l'étape de la mensualisation prévue par l'accord du 7 octobre 1970 et tiennent compte des dernières lois sorties.

▲ HAUTE COUTURE PARISIENNE

Un accord en date du 21 décembre 1973 que la C.F.D.T. a

signé, porte le salaire minimum à 4,60 F à dater du 1^{er} janvier 1974.

A cette date les salaires effectifs sont augmentés de 5 %.

▲ EXTENSION HABILLEMENT

Avenant du 5 octobre 1973 à l'annexe VIII (amélioration de l'accord mensualisation ouvrier) J.O. du 27 décembre 1973.

A TRAVERS L'ORGANISATION

■ FORMATION

Le 28 décembre, une Journée d'Etude pour les sections C.F.D.T. du groupe ERAM s'est tenue à Angers. Les militants présents à cette journée ont échangé sur la réalité du groupe (effectifs, fabrications, rémunérations, conditions de travail), abordé la mensualisation et cherché à améliorer les liaisons C.F.D.T. à l'intérieur du groupe.

■ RENCONTRE AVEC LA C.G.T.

Le 14 janvier, la Fédération H.A-CUI-TEX a rencontré les fédérations C.G.T. du Textile de l'Habillement et du Cuir. Nous avons confronté notre analyse de la situation avec celle de la C.G.T. Du débat qui a suivi, il ressort la nécessité de se battre pour :

- l'augmentation du pouvoir d'achat
- le maintien de l'emploi
- le respect des libertés

Une conférence de presse nationale sur ces thèmes aura lieu mi-février 75.

■ BUREAU FEDERAL

Il s'est tenu les 21-22 et 23 janvier. Le premier jour avec la

participation des responsables de trusts, a été consacré à l'organisation syndicale dans les trusts, le développement de l'action et de la C.F.D.T., ainsi que du contenu des prochaines sessions de trusts.

Les deux autres jours du Bureau ont été consacrés à l'analyse de la situation, l'action revendicative ainsi qu'à la préparation du Conseil National. Une journée complète a permis d'étudier le document sur l'Union des Forces Populaires et de définir la position de la fédération ainsi que les amendements à déposer.

■ ELECTIONS

UGECO Confection

Le vétuste atelier de Nantes est fermé. Deux nouveaux ateliers se sont ouverts à Sainte Pazanne près de Nantes et à Guérande près de Saint-Nazaire.

A Sainte Pazanne les premières élections de D.P. ont eu lieu, et la C.F.D.T. y est déjà très représentative :

C.F.D.T. 76 voix 3 sièges
C.F.T.C. 25 voix 1 siège

A Guérande seule la C.F.D.T. présentait des candidats et elle obtient un très bon résultat.

PIL CERIZAY,

• APPEL POUR LES COMPLEMENTS DE SALAIRES

- Déjà des réponses des différentes organisations HA. CUI.TEX sont arrivées, soit à la fédération, soit à l'U.D. des Deux-Sèvres.
- Pour permettre de verser chaque mois le complément aux 27 licenciés, il est demandé de verser assez vite les sommes décidées à :

U.D. C.F.D.T. DES DEUX-SEVRES

1, rue du Mûrier - 79000 NIORT

C.C.P. 548.35 D LIMOGES

Nous vous en remercions

POPULARISER
DES MOYENS POUR LA LUTTE DES PIL

- ◆ **Un disque** « PIL en chantant »
Un disque souple 45 Tours
— 5 chansons composées par les PIL
— L'intervention d'Edmond Maire au meeting de Cerizay
— Et en plus un petit livret avec les dessins humoristiques
de la grève, un poème et toutes les chansons des PIL
Prix franco Disque + Livret l'unité **5 francs**.
- ◆ **Un livre** « La lutte des PIL »
— Un livre réalisé par les PIL avec des militants C.F.D.T.
— Un livre facile à lire, utile pour tous les travailleurs
et militants aux prises avec les cadences, les méthodes
de commandement autoritaires, les bas salaires, l'exploita-
tion... et en recherche des méthodes d'action
Prix franco l'unité **10 francs**.

A commander à :

Fédération HA-CUI-TEX - C.F.D.T.

26, rue Montholon - 75439 PARIS CEDEX 9

C.C.P. F.I.H.C.T. - C.F.D.T. PARIS 88-14

La médecine du travail et les conditions de travail

La médecine du Travail est-elle un instrument d'amélioration des conditions de travail ?

C'est la question que ce sont posés les militants préoccupés par ces problèmes au cours des sessions de réflexion ou de formation.

A la lecture des textes réglementant cette institution, on peut répondre affirmativement mais concrètement, à travers des situations différentes, le rôle du médecin de travail n'apparaît pas aussi clairement dans l'esprit des Travailleurs et des Militants.

La connaissance de la réglementation et l'analyse objective des situations de nos entreprises ou de nos régions pourraient nous aider à mieux saisir nos possibilités d'action.

REGLEMENTATION DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Une loi de 1946 rend obligatoire la médecine du Travail.

Des circulaires ou décrets d'application en précisent le fonctionnement. Actuellement 3.500 services assurent la protection de plus de 12 millions de salariés.

Cette médecine est uniquement préventive, il lui est interdit de prodiguer des soins (sauf urgence), d'établir des ordonnances, des arrêts de travail, de contrôler les décisions du médecin traitant. ex : absence pour maladie.

L'article 1er de la loi du 11 octobre 1946 définit le rôle du Médecin de Travail : « ... le Médecin du travail a un rôle exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des Travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des Travailleurs ».

L'article 20 du décret du 13 juin 1969 précise :

« Le médecin du travail est le conseiller de la Direction, des chefs de service, du ou des Comités d'Entreprises, des Délégués du personnel, du ou des Comités d'hygiène et de sécurité ... ».

« ... Il assure : ... la surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise ... — ... la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances ... — ... l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail aux possibilités collectives et individuelles des travailleurs du point de vue physique et mental... ».

... Il doit établir et tenir à jour une fiche comportant divers renseignements sur l'entreprise, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

... Cette fiche conservée dans l'entreprise est à la disposition du Chef d'Entreprise, du Comité d'Entreprise, des Délégués du personnel, du C.H.S. ».

La connaissance réelle du milieu de travail, impose au Médecin de consacrer un tiers de son temps d'activité, notamment par ses observations sur les lieux mêmes du travail. Par conséquence, on doit rejeter toute situation qui ne permettrait pas d'assurer normalement cette obligation.

Par l'analyse des conditions de travail, il serait souhaitable que le Médecin puisse fournir aux intéressés des informations utiles. Ainsi informés, les travailleurs et les militants pourraient proposer des solutions.

Bien que dans les structures actuelles, le Médecin du Travail soit lié par contrat avec l'Employeur, deux obligations peuvent lui permettre de maintenir l'indépendance nécessaire :

a) Comme tous les médecins, il est soumis au Code de Déontologie médicale (secret professionnel).

b) Le décret du 13 juin 1969 précise qu'il ne peut être nommé ou licencié **qu'avec l'accord** du Comité d'Entreprise, pour le service autonome ou de la commission de contrôle pour le service inter-entreprises.

Dans ces deux organismes, la **représentation des salariés est obligatoirement majoritaire**.

De cette façon, les représentants des Travailleurs peuvent rechercher toute l'information nécessaire avant une prise de décision, donner ou refuser un accord sur l'embauchage ou le licenciement d'un médecin du travail.

En cas de refus, après examen des motifs et avis du Médecin Inspecteur du Travail, il appartient à l'Inspecteur du Travail de prendre la décision.

Le décret précise également que :

« ... Le médecin du travail fait partie de droit, du Comité d'Hygiène et de Sécurité et participe à toutes ses réunions. »

Il assiste de droit, avec voix consultative, aux réunions du Comité d'Entreprise ou de la Commission de contrôle si l'ordre du jour comporte des questions relevant des conditions de travail.

Il établit chaque année, dans la forme prévue par les arrêtés des 9 et 10 décembre 1971, un rapport qui est soumis au Comité d'Entreprise pour le service autonome ou à la commission de contrôle pour le service inter-entreprise.

Ces organismes ont un délai d'un mois pour examiner ce rapport le viser et éventuellement y joindre des observations. Ensuite, ils doivent transmettre un exemplaire à l'Inspecteur du Travail et un exemplaire au médecin Inspecteur du Travail.

Les médecins Inspecteurs du Travail ont les mêmes pouvoirs que les Inspecteurs du Travail, en particulier d'entrer de jour et de nuit dans les entreprises, ils peuvent faire un rapport, mais ils ne peuvent signifier de mises en demeure ou dresser des procès-verbaux.

EN CONCLUSION

Ces quelques informations peuvent déjà nous aider à mieux situer la Médecine du Travail dans notre lutte pour changer les conditions de travail.

Les patrons ont compris l'enjeu de cette institution, par tous les moyens, ils s'efforceront soit de dévaloriser, soit d'intégrer le médecin du Travail qui aura beaucoup de difficultés à maintenir véritablement l'indépendance nécessaire à sa mission.

Le patronat aura la tâche plus facile en éliminant ou en réduisant le pouvoir syndical.

Comme dans d'autres domaines, c'est seulement le rapport de force qui permettra à la Médecine du Travail de jouer son rôle afin de sauvegarder la santé des travailleurs.

Mais la santé des travailleurs passe surtout par la LUTTE pour CHANGER véritablement les CONDITIONS de TRAVAIL.

Vous pourrez trouver les textes des Services Médicaux du Travail :

- Journaux Officiels - 26, rue Desaix, PARIS - Cédex 15 - C.C.P. 906313 PARIS - N°s 1022 (1966) - 69.92 (Juin 1969) - 70.155 (Septembre 1970) - 72.15 (Janvier 1972).
- La nouvelle brochure du C.E. reprend les deux circulaires ministérielles du 3 novembre 1972.
- Lire aussi « SYNDICALISME » qui publiera prochainement dans l'hebdo et le magazine, différents articles.

22-25 Mai Flers 1974 dans l'ORNE(61)

38^e Congrès fédéral HA.CUI.TEX. CFDT

Un Congrès c'est toujours un événement important dans la vie d'une Organisation et cela pour diverses raisons :

- Par le rassemblement de militants de nos branches, venant de tous les coins de France.
- Par la préparation et la réflexion qui précèdent ce rassemblement à travers réunions de S.E., Syndicats, Journées d'Etudes pendant lesquelles, les rapports sont étudiés, les interventions préparées, les positions précisées.

Un Congrès, ce n'est donc pas qu'un moment, celui où l'on se retrouve à 2 ou 300 délégués, mais tout ce qui a précédé et ce qui suivra et plus spécialement au niveau des luttes à mener.

LE 38^e CONGRES DES SYNDICATS HA-CUI-TEX C.F.D.T.

Notre Congrès du 22 au 25 mai prochain aura lieu à FLERS dans l'Orne (61), ce sera le 38^e Congrès de notre Fédération, rappelons que le précédent s'est tenu en 1971 à DIJON.

Un Congrès, c'est l'affaire des Syndicats, ce sont les syndicats qui s'exprimeront et prendront les décisions pour les 3 années à venir, ce n'est donc pas une mince affaire.

Pour pouvoir participer aux décisions, il faut être à jour de ses cotisations ce qui suppose la mise en ordre des finances au niveau du Syndicat. Cette mise en ordre indispensable sera aussi l'occasion de prévoir les finances pour l'envoi d'un ou plusieurs délégués au 38^e Congrès.

DIJON... → FLERS — 3 ANNEES DE LUTTES

En trois années, il s'en est passé des événements, tant sur le plan international : Pétrole, guerre israélo-arabe, Viêt-nam, élargissement du marché commun capitaliste, drame chilien, etc., que sur le plan national : Maintien de la droite au pouvoir malgré la gauche unie et son programme de Gouvernement — La dissolution de la Ligue Communiste et le renforcement de la répression — Les discussions sur les conditions de travail, la montée du racisme, le développement du fascisme, etc.

Tous ces événements ont eu des répercussions sur notre vie de travail que l'on en ait conscience ou non.

Nous pouvons constater : la détérioration du pouvoir d'achat et la faiblesse des salaires dans nos professions ainsi que la dégradation des conditions de travail. Le développement de la répression syndicale, la montée du chômage et l'accroissement des licenciements, autant de situations pour lesquelles nous avons eu à faire face et à nous battre.

Inutile de reprendre la liste des conflits de nos branches sur ces différents problèmes, à la Tribune du Congrès, les militants qui les ont vécus, sauront les exprimer et en tirer les leçons qui pourront servir à d'autres. Cela pour renforcer l'efficacité des luttes qu'ils nous faudra mener pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés de nos professions et poursuivre l'Action au-delà, pour une autre Société, socialiste démocratique et autogestionnaire.

FLERS 1974 — CARREFOUR DES LUTTES

Notre Congrès de FLERS sera donc le carrefour des luttes de nos professions : PIL - BAILLEUL - ROMANS - ST-DIE - SPLI - DALLE - T.F.R. - COFRAMAILLE - etc.

Carrefour des expériences pour l'approfondissement de notre pratique syndicale pour le renforcement de notre Organisation et l'amélioration de son fonctionnement.

Par delà des luttes, il y a tout le rôle du Syndicat. Le Syndicat c'est la continuité, l'élargissement possible de l'audience de la C.F.D.T., la possibilité de gagner de nouvelles couches de travailleurs aux orientations de la C.F.D.T. Son développement est donc indispensable pour le soutien des luttes et la prise de conscience des travailleurs dans la lutte de classe.

LE CONGRES FEDERAL,

UNE OCCASION DE PRECISER NOS POSITIONS

Le Congrès de FLERS sera l'occasion, à partir de notre pratique syndicale, de poursuivre notre réflexion sur l'orientation de la C.F.D.T. tout entière.

Nous voulons l'autogestion dans le cadre d'une Société Socialiste démocratique. Quels moyens allons-nous prendre pour y arriver? A commencer par le renversement du système capitaliste, la prise du pouvoir politique, le contrôle de l'Etat et la transition vers le socialisme.

La Fédération n'est pas à court de réflexion dans ce domaine, mais il faut encore réfléchir, approfondir, confronter pour y voir plus clair, ce sera là aussi, l'affaire du Congrès.

CE QUI RESSORTIRA DU 38^e CONGRES

Si une orientation générale ne manquera pas de se dégager à l'issue du Congrès, ce ne sera pas suffisant pour nous aider concrètement, face aux situations journalières.

Les Syndicats présents au Congrès auront donc à élaborer la plate-forme revendicative qui aidera les S.S.E. et l'ensemble des Syndicats tout au long des trois années.

Au plan financier il y aura également des décisions de prises notamment sur l'évolution de la part fédérale et son utilisation.

POUR UNE PREPARATION COLLECTIVE DU 38^e CONGRES

Afin de permettre une préparation en équipe, le rapport de Congrès sera envoyé à la mi-mars à chaque responsable de section avec possibilité de demander des exemplaires supplémentaires à la fédération. Il est souhaitable que des réunions spéciales ou journées d'études soient prévues au niveau des S.S.E., Syndicats ou Région pour préparer activement le Congrès.

POUR UNE POPULARISATION DE NOS OBJECTIFS

ET LE FINANCEMENT DU CONGRES

— des badges auto-collant ont été réalisés par la Fédération dans le double but de populariser nos objectifs actuels et de permettre le financement pour l'envoi d'un maximum de délégués au Congrès de FLERS.

Les thèmes des badges sont les suivants :

- 150 F. d'augmentation mensuelle pour tous,
- 1 200 F. nets, minimum mensuel garanti,
- Garantie de l'emploi et du salaire,
- Non au licenciement, oui à la garantie de l'emploi,
- Droit à la retraite à 60 ans.

Les conditions de commandes des badges ont été adressées à tous les responsables de section, veiller donc à ce que les commandes s'effectuent dans les meilleurs délais.

EN GUISE DE CONCLUSION

Le Congrès, ce n'est pas seulement l'affaire des délégués qui seront à FLERS, tous les Syndicats, toutes les sections sont invités à réfléchir à notre orientation en fonction de l'Action qui a été menée. Dès à présent, pour une participation effective la plus large possible :

- commandons très vite les badges revendicatifs,
- mettons-nous à jour des cotisations 1973,
- prévoyons la préparation de ce Congrès en participant aux différentes Journées d'Etudes qui seront prévues.

A FLERS, tous les Travailleurs devront avoir la parole par l'intermédiaire des délégués qui les représenteront.

A MALMERSPACH,

La participation

selon Monsieur SCHLUMP...

* En Alsace, Monsieur SCHLUMPH possède 3 entreprises *
* de filature, employant en tout 2 000 salariés, et... un superbe *
* musée de voitures anciennes, fermé au public. *
* La section C.F.D.T. de MALMERSPACH, l'une des 3 usines, *
* explique aux travailleurs que c'est en les exploitant que ce *
* Monsieur se paie ce luxe. *

Informée du climat social à MALMERSPACH, l'opinion publique sera étonnée d'apprendre que la participation existe quand même dans cette entreprise. Il s'agit bien sûr d'une participation particulièrement étudiée, astucieuse, toujours très légale et combien passionnante. Le personnel de MALMERSPACH participe, en effet, à une œuvre grandiose appelée à une réputation mondiale. Tout le monde aura deviné : il s'agit du fameux musée de l'automobile SCHLUMPH.

COMMENT FAIRE PARTICIPER... EN EXPLOITANT

A l'heure de la participation prônée par notre Gouvernement, il n'existe sans doute pas d'exemple plus dramatique d'exploitation d'une collectivité par des particuliers.

La section syndicale s'est posée la question : Comment cela est-il possible ?

La réponse est des plus simples. Si vous êtes un gros capitaliste, si vous avez du talent et de bons « conseillers », tout est possible ; les lois actuelles permettent tout, à ceux qui possèdent.

Quoi de plus simple que d'acheter une usine (H.K.C.), la fermer, puis faire travailler à façon et à bas prix sa propre entreprise (MALMERSPACH) pour la première qui elle, récoltera les bénéfices. Il suffit pour cela de pratiquer à MALMERSPACH des prix plus élevés à la vente pour que les commandes aillent à H.K.C. et le tour est joué. Cette pratique n'est possible que dans une Société anonyme qui n'en a que le nom, où les actions ne rapportent rien aux actionnaires, donc pas d'impôts à payer et qui permet de récupérer tout cet argent par le biais d'une autre Société alors que la porte peut rester largement ouverte aux Crédits de l'Etat.

Il existe une autre forme de participation très privée à MALMERSPACH. Il s'agit d'une forme particulièrement pernicieuse et mesquine. C'est celle de tous ces valets de quelques rangs, qui participent à maintenir le « système » et, ce n'est pas le moindre des mérites de nos patrons, que de faire marcher ces gens-là par des illusions, tout en ne les payant pas en conséquence des titres qu'ils portent.

LA C.F.D.T. DENONCE

La section syndicale dénonce de telles pratiques et une telle « participation »... Les travailleurs en ont marre de payer les caprices de ses patrons, alors que l'usine souffre d'un mode de commandement archaïque qui se veut paternaliste et qui va à l'encontre des intérêts vitaux de l'entreprise, pendant que, parmi les travailleurs, des bureaux aux ateliers, règne un moral désespérément bas et résigné.

Quand la section syndicale demande à être reçue par la Direction, on lui répond, après plusieurs mois que c'est inutile, puisque de toute façon ce sera non.

Quel dialogue !

Quand la section syndicale propose un accord d'entreprise des plus modeste, on l'envoie promener.

Quel souci pour améliorer la situation des travailleurs !

La section syndicale constate que la participation « à la SCHLUMPF » conduit l'entreprise à sa ruine, parce que, le jour de leur départ, il ne restera RIEN, plus RIEN, ni en caisse, ni en personnel, ni en cadres vraiment compétent et responsable, parce que insuffisamment formé et surtout sélectionné selon les critères « style Maison ».

POUR LEUR IMPLACABLE LOGIQUE, LES LOIS LES SERVENT

Avec leur implacable logique de capitalistes, ils auront alors vidé MALMERSPACH de toute substance, ils auront eu la possibilité de spéculer pendant des années avec l'argent de la Société dont ils sont les gérants, ils auront tourné les lois à leur avantage, ils auront évité le fisc, exploité leur personnel et en récompense, ils jouiront d'une renommée mondiale et légueront leur nom à une glorieuse collection de vieux tacots.

La section syndicale leur propose une autre collection, c'est celle des articles du « Travailleur » (1) qui, eux aussi, auront leur valeur dans quelques années, parce qu'ils auront annoncé la vérité.

Le plus triste dans cette affaire, c'est qu'un Gouvernement qui se veut ouvert, un président qui joue la participation, des parlementaires qui déclarent défendre les intérêts des humbles, c'est qu'ils tolèrent de telles situations.

Mais les travailleurs n'attendent rien de cette participation et peut être qu'un jour, ils pourront lire sur l'emblème du musée :

« Dédié aux travailleurs de MALMERSPACH, victimes d'une odieuse exploitation »...

(1) - Journal Syndical C.F.D.T. d'Alsace.

LA NOUVELLE LOI SUR LES LICENCIEMENTS

Une nouvelle loi sur le licenciement a été votée en juillet 1973 (loi n° 73-680 du 13 juillet et décret n° 73-808 du 10 août 1973). Elle ne répond pas du tout à la réforme profonde du régime de licenciement réclamée en commun par la CFDT et la CGT. **Le pouvoir absolu de licenciement détenu par le patron reste entier.** Il doit cependant, maintenant, respecter une nouvelle procédure et indiquer les causes réelles du licenciement, quelques sanctions et indemnités nouvelles pourront être décidées par le Tribunal.

La nouvelle loi n'apporte donc pas de véritables garanties nouvelles aux travailleurs menacés de licenciement excluant même totalement les petites entreprises et les salariés ayant moins de 1 ou 2 ans d'ancienneté selon le cas.

Elle peut, cependant, permettre une lutte plus efficace contre les licenciements abusifs et limiter l'arbitraire patronal en ce domaine.

Il faut donc connaître cette nouvelle loi pour l'utiliser au maximum et la dépasser. Les modifications concernant le préavis et l'indemnité de licenciement intervenues par cette loi vous ont été données dans le document « chômage-licenciement » du dernier bulletin.

LA PROCEDURE PREALABLE AU LICENCIEMENT

- Applicable dans les entreprises de plus de 11 salariés, pour les travailleurs ayant plus de 1 an d'ancienneté.
- Ne s'applique pas dans le cas de licenciement collectif pour motif économique.

Cela s'applique donc à tous les licenciements individuels et aux licenciements collectifs pour un motif autre qu'économique (pour faute quelconque, en cas de grève etc.). Cela s'applique également aux licenciements individuels pour motif économique (suppression de poste).

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée. Cette lettre doit préciser l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que le salarié peut se faire assister pour cet entretien, d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lors de cette audience, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision de licenciement envisagé et de recueillir les explications du salarié qui peut se faire assister (et aider pour se défendre) par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Face aux licenciements nombreux opérés individuellement pour motif disciplinaire, suppression de poste, insuffisance de rendement, etc. et à l'attitude patronale licenciant le plus discrètement possible en faisant pression sur des travailleurs, individuellement, sans défense. **il appartient aux délégués, aux militants syndicalistes, de veiller à une meilleure application possible de cette nouvelle disposition.** Cela nécessite tout d'abord d'informer les travailleurs qu'ils peuvent et doivent exiger d'être assistés lors de cette audience.

Le texte exclut que cette assistance soit faite par un représentant syndical extérieur à l'entreprise, cette restriction enlève toute丐éité à cette disposition lorsqu'il n'y a pas de section syndicale organisée dans l'entreprise.

Cette assistance peut donc être apportée par n'importe quel membre du personnel de l'entreprise, mais dans la pratique ce sera, en règle générale, les délégués du personnel, célégués syndicaux ou du C.E.

Il faudra s'informer auparavant auprès du travailleur concerné et préparer les arguments.

Les militants et délégués qui assistent les travailleurs dans cette audience doivent avoir, lors de ces auditions, une attitude très nette de défendre des travailleurs et de combat contre le pouvoir absolu de l'employeur en matière de licenciement.

Nous défendons le droit à l'emploi, nous sommes contre les licenciements, nous combattons le rendement et la police interne à l'entreprise imposée par le règlement intérieur. C'est donc à partir de ces positions qu'il faut défendre les travailleurs menacés de licenciement.

Même si le travailleur a fait une faute estimée grave par l'employeur, nous devons, contester le licenciement car, priver quelqu'un de son gagne-pain est une sanction trop grave et qu'il faut toujours redonner sa chance au travailleur.

Si, après l'audition, l'employeur maintient sa décision de licenciement, il doit, comme pour tous les cas de licenciement, la signifier par lettre recommandée avec accusé de réception, mais cette lettre ne pourra être expédiée moins d'un jour franc après la date à laquelle le salarié a été convoqué. Si par exemple cette date est un mardi, la lettre ne peut être expédiée avant le jeudi.

L'INDICATION PAR ECRIT DES CAUSES DU LICENCIEMENT

- Applicable dans les entreprises de plus de 11 salariés pour les travailleurs ayant plus d'1 an d'ancienneté.
- Ne s'applique pas aux licenciements collectifs pour motif économique.

Au cours de l'audition du salarié, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs du licenciement, mais le texte ne l'oblige pas de le faire par écrit. Par contre, il devra le faire par écrit, ensuite, sur la demande du salarié.

Lorsque le licenciement est prononcé (envoi de la lettre) l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles du licenciement.

Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception, le délai limite pour cette demande est de 10 jours à compter de la date où le salarié quitte effectivement son emploi.

Au plus tard 10 jours après la présentation de la demande écrite du salarié, l'employeur doit faire connaître les causes réelles et sérieuses

invoquées pour le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

Les délais expirant un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé sont reportés au premier jour ouvrable suivant.

Dans tous les cas, il faut inciter et aider les travailleurs licenciés à faire cette demande, car, c'est à partir des motifs invoqués dans cette lettre, que le tribunal se prononcera si le salarié jugeant son licenciement abusif intente un action en justice. Devant le tribunal, le patron ne pourra plus invoquer d'autres motifs et il devra en apporter la preuve, le tribunal jugeant si cela correspond aux « causes réelles et sérieuses » exigées par la loi.

SANCTIONS — INDEMNITES — REINTEGRATION

- Applicables dans les entreprises de plus de 11 salariés pour les travailleurs ayant au moins 2 ans d'ancienneté.
- Ne s'applique pas en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Ainsi la nouvelle procédure est applicable à partir d'un an d'ancienneté, mais les sanctions et indemnités ne s'appliquent qu'après 2 ans d'ancienneté.

Précisons tout de suite que les sanctions ou indemnités seront décidées par le Tribunal, ce qui nécessite qu'une action juridique soit intentée. La Loi distingue 2 cas :

1° - **Le licenciement intervient sans observation de la procédure préalable (audition du salarié) mais pour une cause réelle et sérieuse. Le tribunal doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.**

On voit bien ici, le peu de garantie qu'apporte la loi. Logiquement, la procédure obligatoire n'ayant pas été suivie, le licenciement devrait être annulé. Avec un tel texte de loi, le Tribunal justifiera en fait, le licenciement, le salarié ayant seulement un nouveau préavis et une indemnité maximum d'un mois de salaire.

Les 22 anciennes grévistes de CERIZAY, licenciées sous un prétexte fabriqué d'insuffisance de rendement et sans respect de cette procédure, peuvent témoigner des limites de la loi.

Le tribunal saisi s'est prononcé uniquement sur le respect de la procédure, déclarant ne pas juger sur le fond si les causes du licenciement étaient réelles et sérieuses. Il a imposé à l'employeur de respecter la procédure et de verser une indemnité d'un mois de salaire. En fait, il a bien, en quelque sorte, donné raison au patron puisque les ouvrières restent licenciées.

2° - **Le licenciement ne répond pas aux exigences de la loi (causes réelles et sérieuses).**

Si le Tribunal juge que les causes de licenciement invoquées par l'employeur ne sont ni réelles ni sérieuses, il peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis.

L'employeur ou le salarié peut refuser la réintégration, en cas de refus de l'un ou l'autre, le Tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. Cette indemnité s'ajoutant alors à l'indemnité de licenciement (20 heures ou 1/10^e de mois par année de présence).

Là encore, on voit bien **les limites de la nouvelle loi qui n'impose pas la réintégration** alors qu'il s'agit de licenciement jugé par le Tribunal, abusif et sans motif valable.

En effet, la loi dit « Le Tribunal peut proposer la réintégration » mais elle ne l'impose pas, de plus, même si le Tribunal propose la réintégration l'employeur peut encore la refuser.

Cela montre bien que **l'employeur peut toujours licencier comme il veut ceux qui ne lui plaisent pas, qu'il juge « non rentables » ou trop gênants par leur action**, cela lui coûtera seulement un peu plus qu'avant.

Mais qu'est-ce que représentent 6 mois de salaires pour un patron décidé à se séparer à tout prix de certains travailleurs trop gênants, il récupérera sur les autres travailleurs par une exploitation plus grande et devenue plus facile.

TRIBUNAL COMPETENT

Le Tribunal compétent est le Conseil des Prud'Hommes lorsqu'il existe, et le Tribunal d'Instance statuant en matière Prud'Homme dans les autres cas.

Mais le Conseil des Prud'Hommes n'est en principe compétent que jusqu'à 3 500 F alors que 6 mois de salaire cela fait beaucoup plus. Les patrons pourront donc faire appel des jugements les condamnant à plus de 3 500 F.

Encore une limite de la législation et un avantage donné aux patrons.

LA LUTTE CONTRE LES LICENCIEMENTS

Malgré toutes ces déficiences, cette loi permet cependant une meilleure défense des travailleurs licenciés et le patron peut moins facilement ne donner aucun motif ou donner des motifs inexacts.

Il faut donc utiliser toutes les possibilités de cette nouvelle loi, mais il faut aussi savoir que les patrons vont maintenant, dans certains cas, adopter de nouvelles méthodes.

Lorsqu'ils voudront se débarrasser d'un travailleur, ils prépareront à l'avance leur dossier et leur argumentation, rassemblant un certain nombre de griefs qu'ils utiliseront plus tard pour justifier les licenciements.

Il ne faut donc rien laisser passer, réagir et contrer tous les aveuglements et sanctions ou autres reproches (sur certaines absences par exemple) car c'est à partir de cela que le patron fabriquera son dossier.

Cette nouvelle loi montre bien que dans le système capitaliste **les lois sont faites avant tout pour maintenir le pouvoir absolu de l'employeur d'exploiter les travailleurs.**

Les travailleurs ne peuvent donc attendre de solution à leurs problèmes du système économique et politique capitaliste en place.

C'est par la lutte contre les licenciements et sur toutes les autres revendications et par la lutte seule que les travailleurs peuvent changer leur situation.

C'est tout cela que nous devons aussi expliquer aux travailleurs afin qu'à travers la lutte sur tous ces problèmes, ils découvrent également la nécessité de la lutte pour une autre société basée sur le socialisme et l'autogestion.

IX^e COMMISSION des Industries Textiles de l'OIT

Du 17 au 28 Septembre 1973, s'est tenu à GENEVE, la 9^e Commission des Industries Textiles de l'O.I.T. Notre camarade Jean-Pierre TRESCH y participait, au titre de notre Internationale.

C'est donc une explication de ce qu'est l'O.I.T. ainsi que le compte rendu de cette session qui vous sont communiqués dans les lignes qui suivent.

QU'EST-CE QUE L'O.I.T. ?

L'O.I.T. ou Organisation Internationale du Travail a été créée par des Gouvernements en 1919 pour devenir en 1946 la première institution spécialisée reliée aux Etats-Unis regroupant actuellement 123 pays en vue d'oeuvrer en commun à l'amélioration des normes de travail afin d'éliminer l'injustice sociale et d'assurer au monde une paix durable.

— **SA STRUCTURE** : Des représentants des Organisations d'Employeurs et de Travailleurs participent à ses travaux aux côtés des représentants des Gouvernements

DES ACCORDS NATIONAUX DENOMMÉS CONVENTIONS

Depuis sa création, l'O.I.T. a établi un vaste ensemble d'accords internationaux, dénommés « CONVENTIONS » et de recommandations internationales portant sur les droits fondamentaux.

- l'emploi et la formation,
- les conditions de travail,
- la Sécurité Sociale et la protection des travailleurs.

Chaque Gouvernement étant tenu de soumettre les CONVENTIONS et les RECOMMANDATIONS aux organes législatifs de son pays

Les Conventions deviennent obligatoires lorsqu'elles ont été ratifiées. Il existe d'autre part, une procédure d'examen des plaintes en NON OBSERVATION y compris les allégations de violation de la liberté syndicale.

DIVERSES ACTIVITES DE L'O.I.T.

L'O.I.T. regroupe en son sein plusieurs Organismes que nous examinerons plus loin mais l'activité générale consiste en la coopération au programme de développement des Nations Unies soit en faisant appel à ses propres ressources, conseils d'experts et assistance technique dans :

- Formation Professionnelle et mise en valeur des ressources humaines tant pour les travailleurs que pour les cadres dirigeants
- Amélioration des méthodes de travail
- Elaboration de systèmes d'administration du travail
- Mise au point de systèmes efficaces de relations professionnelles et Sécurité Sociale.

ORGANISATION DE CES ACTIVITES

— Le Bureau International du Travail (B.I.T.). Ces activités sont organisées par le Bureau International du Travail qui, outre son personnel international de GENEVE, comporte un réseau des services extérieurs s'étendant à la plupart des régions du Monde.

Le B.I.T. est également le secrétariat permanent de l'Organisation et se charge de centraliser les informations recueillies et les enquêtes menées à l'échelle internationale.

A sa tête : un Directeur Général nommé par le conseil d'administration qui se compose de 24 représentants des Gouvernements — 12 représentants des employeurs — 12 représentants des travailleurs, se réunissant 3 fois par an.

En outre les questions intéressant des régions ou des branches d'industrie déterminées sont examinées périodiquement par des CONFERENCES ou des Commissions convoquées spécialement à cet effet (c'est le cas pour la commission des Industries Textiles du 17 au 28 Septembre 1973).

— L'Institut International d'Etudes Sociales dont le siège est à GENEVE, est un centre autonome de hautes études ayant deux objectifs principaux :

— Formation des dirigeants en rapport avec l'élaboration et l'application de la politique du travail.

— Etude comparative internationale de forces dynamiques qui façonnent l'avenir dans le domaine du travail et des relations professionnelles.

— Centre International de Perfectionnement. C'est à TURIN que ce centre organise des cours à l'intention du personnel de Direction et de maîtrise et des instructeurs des pays en voie de développement.

Toutes ces activités sont étroitement coordonnées en vue d'atteindre l'objectif visé lors de la création de l'Organisme International du Travail.

CONTRIBUER A FAIRE RÉGNER LA JUSTICE SOCIALE ET LA PAIX

IXème COMMISSION DES INDUSTRIES TEXTILES DE L'O.I.T.

Cette neuvième Commission des Industries Textiles s'est tenue du 17 au 28 Septembre 73 à GENEVE La précédente avait eu lieu en 1968.

REPRESENTATION

— Trente pays représentant l'Afrique, l'Amérique, l'Asie et l'Europe étaient invités à cette commission.

— Vingt huit pays y ont participé : la République d'Allemagne Fédérale, l'Argentine, l'Autriche, la Belgique, le Brésil, la Bulgarie, le Canada, la Colombie, la Côte d'Ivoire, le Danemark, les Etats-Unis, l'Ethiopie, la France, le Ghana, l'Inde, l'Iran, l'Israël, l'Italie, le Japon, le Mexique, l'Ouganda, la Turquie, l'U.R.S.S.

Ne s'étaient pas fait représenter : la Chine et la Grèce.

DELEGATIONS

Chaque pays est représenté par une délégation tripartite de six membres soit : deux Gouvernementaux, deux employeurs, deux travailleurs.

RAPPORTS

Le rapport I comprenait deux parties :

- Suite donnée aux conclusions des sessions précédentes de la commission.
- Événements et progrès récents dans l'industrie textile.

Le rapport II portait sur le rôle de l'industrie textile dans l'expansion de l'emploi dans les pays en voie de développement.

Le rapport III — étant consacré à la sécurité et l'hygiène dans l'industrie textile.

REPARTITION DANS LES COMMISSIONS

Il y avait deux délégués titulaires, représentant les travailleurs français (CFDT et CGT) plus deux conseillers (C.G.C. - C.F.T.C.).

En accord avec les camarades de la C.G.T., nous nous étions répartis nous-mêmes dans les commissions.

- la C.G.T. dans celle traitant du rapport III,
- la C.F.D.T dans celle traitant du rapport II

Il existe en effet trois niveaux d'activités différents travaillant sur les rapports.

Pratiquement, l'ensemble des participants s'est partagé en deux grandes sous-commissions. Rapports II et III comprenant chacun des membres gouvernementaux, Employeurs et Travailleurs.

Ensuite, chaque sous-commission éclate en trois groupes : — groupe des Gouvernementaux, des employeurs, des travailleurs, qui travaillent sur les mêmes questions mais séparément, soit 6 groupes de travail au total.

Régulièrement, les trois groupes se retrouvent dans leur sous-commission respective pour faire le point et la synthèse des travaux.

Les séances plénières rassemblent tous les participants.
(sous-commissions des rapports II et III).

COMMENTAIRES SUR CERTAINS EVENEMENTS

● Résolution sur le CHILI

Tout d'abord le groupe de travailleurs a voté à l'unanimité une révolution condamnant vigoureusement le putsch militaire du CHILI ainsi que la répression qui l'a suivi

Les Gouvernement étaient partagés et les Employeurs unanimement contre. Cette résolution a donc été prise en charge par le seul groupe des travailleurs et diffusée à la presse internationale.

● Le problème des « multinationales »

Il était clair dès le premier jour de cette session que les représentants des employeurs feraient tout pour que le problème des sociétés multinationales ne soit pas abordé. Malgré leurs efforts, ce problème devint très rapidement le sujet principal des discussions.

Les patrons tentèrent ensuite l'impossible pour que rien ne soit écrit sur ce « sujet tabou », peine perdue car les rapports de la commission travaillant le rapport il sont particulièrement évocateurs. En fait, il ne fut question que des sociétés multinationales.

L'INDUSTRIALISATION DES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT

Si cinq ans auparavant, en 1968, le groupe de travailleurs s'était divisé et affronté assez durement sur le problème de l'industrialisation des pays en voie de développement, il n'en fut rien cette fois-ci et sur ce thème, l'unité fut totale.

Le groupe des travailleurs a été celui qui a fait la démonstration la plus évidente de son unité, les trois internationales (F.S.M. - C.I.S.L. - C.M.T.) œuvrant sans cesse pour définir des positions communes.

Les représentants des travailleurs des pays industrialisés reconnaissent la nécessité impérieuse d'industrialisation des pays en voie de développement en particulier au travers de l'industrie textile et de l'Habillement, mais aussi à partir d'autres industries.

Les représentants travailleurs des pays en voie de développement, quant à eux, admirent que le déplacement de certaines activités industrielles des pays industrialisés vers leur pays, créait de graves problèmes aux travailleurs en ce qui concerne la sécurité de leurs revenus à travers la sécurité de leurs emplois.

C'était le constat par ailleurs de l'exploitation capitaliste et la mise en place d'une certaine division internationale du travail définie et exécutée par le capitalisme international.

CONTACT AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES

Ces sessions de l'O.I.T. sont l'occasion de créer des contacts avec les représentants des travailleurs de différents pays.

- Contacts renoués avec les camarades italiens de la C.G.I.L.
- Prise de contact avec la délégation soviétique pouvant se traduire à terme par une invitation à un voyage d'étude en U.R.S.S.
- Echanges intéressants également avec des camarades de la Tunisie et de la Côte d'Ivoire.
- Retrouvailles avec un camarade du Libéria qui avait assisté à la session de Cotonou (Février 1972).
- Travail en commun avec les camarades de la C.I.S.L. en particulier avec les camarades Anglais (T.U.C.) et Allemand (D.G.B.).