

HABILLEMENT CUIRS TEXTILES

C F D T

(C F T C)

N° 192

HA - CUI - TEX

26, Rue Montholon, Paris-IX^e

FILATURE D'AMILLY

REGLEMENT

Article Premier. — Aucun ouvrier ne sera admis sans être muni d'un livret revêtu des formalités exigées et libre de redevances ; ces livrets restent déposés au bureau.

Article 2. — Le règlement sera affiché dans chaque atelier, de cette façon aucun ouvrier ne pourra ignorer les diverses obligations qu'il contracte par le fait de son admission dans l'établissement.

Article 3. — Tout ouvrier ne peut quitter l'établissement sans prévenir quatre semaines d'avance, à défaut de quoi il perdra tout le salaire qui lui sera dû au moment de sa *désertion*, lequel salaire sera acquis à la Caisse Spéciale de Secours de l'établissement ; les déclarations de congé ne seront reçues que les jours de paie et il ne pourra en être fait plus de deux le même jour par les ouvriers d'une même catégorie.

Article 4. — Le commencement, la fin du travail, ainsi que l'heure du repas seront annoncés par une cloche. *Aucun ouvrier n'est admis après la fin du tintement.*

Article 5. — Tout ouvrier doit reconnaître l'autorité des contremaîtres et surveillants et leur obéir en ce qui les concerne ; en cas de désobéissance et d'insubordination ou de réponse insolente à l'un de ces préposés, l'ouvrier qui en sera convaincu sera puni d'une retenue de un à trois jours de travail, suivant la gravité de la faute.

Article 6. — Aucun ouvrier, sous peine de retenue de 1 franc, ne peut sortir de l'établissement pendant le temps du travail sans une permission par écrit délivrée au bureau. Il est également défendu, sous peine de 50 centimes de retenue, de communiquer d'un atelier à un autre.

Article 7. — Tout ouvrier pris de vin sera éconduit de l'enceinte de la manufacture, il sera prélevé sur sa paie une somme de 3 francs au profit de la Caisse de Secours.

Article 8. — Tout ouvrier reconnu pour avoir *débauché* ou *essayé de débaucher un ou plusieurs ouvriers de l'établissement* n'aura droit à aucune paie, sera chassé de l'établissement et *déferé à l'autorité compétente.*

Article 9. — Tout ouvrier qui, sans cause légitime annoncée d'avance à ses chefs et approuvée par eux ou justifiée d'une manière authentique, manque à se rendre à son travail est puni d'une retenue égale au salaire qui aurait été dû à son travail jusqu'à l'instant où il en reprend la suite.

EVOLUTION
DES INDICES

	1965			
	Juillet	Août	Septembre	Octobre
INDICES DES PRIX (base 100 en 1962)				
— 259 articles (national)	111,5	111,2	111,5	111,7
— 259 articles (parisien)	111,5	111,5	111,8	112,0
— 179 articles	109,4	109,4	109,6	109,6
BUDGETS TYPES (base 100 en 1962)				
— C.F.D.T. (C.F.T.C.) (1)	114,0	113,9	114,1	114,4
— C.G.T.	115,5	—	—	116,0
— C.G.T.-F.O.	120,2	119,8	120,1	120,4
— I.O.E. (manœuvre) ..	113,4	111,5	113,7	114,1
— I.O.E. (cadre 1)	118,4	117,8	118,7	119,1
— C.N.A.P.F.	115,8	115,2	115,8	116,5
— U.N.A.F. (2 enfants) ..	109,0	107,2	106,9	106,8
PRIX DE GROS (base 100 en 1949)				
— Indice général	198,8	199,2	200,1	201,3
— Textiles ensemble	160,7	160,9	160,8	161,2
— Matières premières ..	178,8	178,6	178,0	177,5
— Fils et tissus	150,6	151,0	151,1	152,0
— Cuirs ensemble	130,9	—	134,9	137,4
— Peaux brutes	95,2	95,2	99,1	102,2
— Cuirs finis	147,1	—	151,2	153,4
(1) Base 100 en 1949	306,3	306,0	306,6	307,4

Si l'absence se prolonge au delà de trois jours, l'ouvrier sera considéré comme ayant abandonné son travail et sa paie sera confisquée.

Article 10. — Chaque ouvrier est pécuniairement responsable de ses outils, des mécaniques, ustensiles et matières premières qui lui sont confiées.

Article 11. — Tout ouvrier qui, sans permission, ferait des changements à son métier sera passible d'une *retenue d'un jour de travail* ; s'il y a dommage, ce dommage sera réparé à ses frais.

Article 12. — Tout ouvrier surpris à fumer *perdra tout droit à sa paie* et sera renvoyé de l'établissement qu'il risque d'incendier.

Article 13. — Tout ouvrier convaincu d'avoir jeté de la soie dans la rivière ou ailleurs, d'en avoir emporté de l'établissement se rend coupable d'un vol ; il sera en conséquence chassé et sa paie sera confisquée.

Article 14. — Il est défendu d'introduire dans les ateliers du vin, de l'eau-de-vie sous peine de 2 francs de retenue.

Article 15. — Personne ne pourra *introduire d'étrangers dans les ateliers* sous peine d'une *retenue dont les chefs de la maison détermineront eux-mêmes la quotité*, suivant les circonstances. La punition pourra aller jusqu'à la confiscation totale de la paie et l'expulsion de l'établissement.

Article 16. — Le produit des amendes encourues par les ouvriers pour des faits non préjudiciables aux intérêts de la maison sera versé dans la Caisse de Secours, laquelle est destinée :

- 1° — A salarier un médecin pour soigner gratuitement les ouvriers blessés ;
- 2° — A donner des secours aux ouvriers nécessiteux dont quelque maladie ou accident aurait interrompu le travail.

Des demandes de secours pourront être faites par les plus anciens ouvriers de chaque atelier.

Article 17. — La paie aura lieu tous les mois ; les feuilles de paie seront toujours arrêtées quinze jours à l'avance, en sorte que chaque mois ne sera payé que le 15 du mois suivant.

Article 18. — *Il ne sera jamais donné d'acomptes aux ouvriers.*

Article 19. — En outre du présent règlement général de la Filature d'Amilly, les ouvriers de chaque atelier sont tenus de se conformer aux règlements spéciaux pour chaque espèce d'atelier, sous peine des retenues qui y sont portées, ainsi qu'aux dispositions qui pourraient être ultérieurement ajoutées à ces règlements.

Approuvé par nous, Maire de la Commune d'Amilly.
Amilly, le 2 avril 1859.

C'était hier...

FILATURE D'AMILLY

REGLEMENT

Article Premier. — Aucun ouvrier ne sera admis sans être muni d'un livret revêtu des formalités exigées et libre de redevances ; ces livrets restent déposés au bureau.

Article 2. — Le règlement sera affiché dans chaque atelier, de cette façon aucun ouvrier ne pourra ignorer les diverses obligations qu'il contracte par le fait de son admission dans l'établissement.

Article 3. — Tout ouvrier ne peut quitter l'établissement sans prévenir quatre semaines d'avance, à défaut de quoi il perdra tout le salaire qui lui sera dû au moment de sa *désertion*, lequel salaire sera acquis à la Caisse Spéciale de Secours de l'établissement ; les déclarations de congé ne seront reçues que les jours de paie et il ne pourra en être fait plus de deux le même jour par les ouvriers d'une même catégorie.

Article 4. — Le commencement, la fin du travail, ainsi que l'heure du repas seront annoncés par une cloche. *Aucun ouvrier n'est admis après la fin du tintement.*

Article 5. — Tout ouvrier doit reconnaître l'autorité des contremaîtres et surveillants et leur obéir en ce qui les concerne ; en cas de désobéissance et d'insubordination ou de réponse insolente à l'un de ces préposés, l'ouvrier qui en sera convaincu sera puni d'une retenue de un à trois jours de travail, suivant la gravité de la faute.

Article 6. — Aucun ouvrier, sous peine de retenue de 1 franc, ne peut sortir de l'établissement pendant le temps du travail sans une permission par écrit délivrée au bureau. Il est également défendu, sous peine de 50 centimes de retenue, de communiquer d'un atelier à un autre.

Article 7. — Tout ouvrier pris de vin sera éconduit de l'enceinte de la manufacture, il sera prélevé sur sa paie une somme de 3 francs au profit de la Caisse de Secours.

Article 8. — Tout ouvrier reconnu pour avoir *débauché* ou *essayé de débaucher un ou plusieurs ouvriers de l'établissement* n'aura droit à aucune paie, sera chassé de l'établissement et *déféré à l'autorité compétente.*

Article 9. — Tout ouvrier qui, sans cause légitime annoncée d'avance à ses chefs et approuvée par eux ou justifiée d'une manière authentique, manque à se rendre à son travail est puni d'une retenue égale au salaire qui aurait été dû à son travail jusqu'à l'instant où il en reprend la suite.

HA - CUI - TEX

19^e ANNEE — NOUVELLE SERIE — FEVRIER 1966

Publication mensuelle



Le numéro : 0,60 F
Abonnement annuel : 4 F (10 numéros)
au C.C.P. HA-CUI-TEX Paris 22-202-24



Rédaction, Administration
26, rue Montholon, Paris IX^e

FEDERATION DES INDUSTRIES DU TEXTILE,
DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR C. F. D. T. (C.F.T.C.)

Téléphone 878-91-03
526-63-09

Postes 461 - 462 - 463



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière bande et 0,60 Fr.

SOMMAIRE :

- Flash-Action
- Pour une véritable négociation du contrat de salaire réel
- Après l'adhésion... le collectage
- Les Techniciens et les Cadres
- Articles parus en 1965

Un accord qui fera date...

...L'ACCORD BRÉGUET

Le 20 octobre dernier, un accord était signé entre la direction de la Société Anonyme des Ateliers d'Aviation Louis-Bréguet et les organisations syndicales sur le DROIT SYNDICAL ; chaque Section Syndicale recevra dans un prochain H.A.C.U.I.T.E.X. aux Sections le protocole d'accord complet.

Les grands chapitres sont les suivants :

- *RECONNAISSANCE D'UN REPRESENTANT SYNDICAL* par organisation représentative bénéficiant de 10 heures par mois et bénéficiant des mêmes protections en matière de licenciement que les D.P. et les membres du C.E., mais pouvant être choisi en dehors des élus.
- *LES INFORMATIONS SYNDICALES PEUVENT ETRE DISTRI-BUEES DANS L'ENTREPRISE* en dehors des heures normales de travail. Les communiqués et informations syndicales peuvent être affichés sur les panneaux, et cela librement.
- *LES COTISATIONS SYNDICALES PEUVENT ETRE COLLEC-TEES DANS L'ENTREPRISE.*

Cet accord touche environ 4.100 salariés : 300 cadres et ingénieurs, 1.800 mensuels et 2.000 ouvriers de Velizy-Villacoublay, de Biarritz et de Toulouse-Biscarosse.

C'est une étape importante qui vient d'être franchie, d'autant que ce protocole d'accord a été NEGOCIE entre la direction et les organisations syndicales.

Il doit constituer pour chacune de nos organisations un « modèle », une brèche est ouverte, il faut maintenant l'élargir.

On sait combien notre Fédération attache de prix à cette revendication n° 1 du DROIT SYNDICAL.

« Il ne s'agit pas d'une revendication comme une autre qu'on ajoute sur un cahier de revendications ou dans une motion. Il s'agit de notre liberté. »

Le travailleur, qu'il soit manuel ou cadre, est exploité non seulement parce que le salaire est insuffisant, mais aussi et surtout parce que le travail est vidé de tout sens humain et social.

FLASHES - ACTION

ACCORD DE SALAIRES

TEXTILES ARTIFICIELS

Comme prévu, la réunion paritaire s'est tenue le 12 janvier.

Après cinq heures de discussion avec les patrons, un accord applicable au 1^{er} janvier a été signé par toutes les organisations syndicales.

Cet accord relève le salaire de base de 3 %.

le complément horaire de 10 %.

Cela se traduit par une augmentation dégressive avantageant les basses catégories ; la catégorie la plus basse est majorée de 4,50 %, la classe 5 de 3,50 % (majorité des ouvriers de la profession) et la classe 10 de 3,21 %.

Rien de plus n'a été obtenu malgré les véhémentes protestations des organisations syndicales et les actions menées dans les entreprises ; mais notre action ne peut payer qu'en fonction de notre force, force du nombre et force de l'action déterminante des travailleurs.

Bien qu'insuffisante, cette augmentation du complément horaire va dans le sens des objectifs de la C.F.D.T. visant une amélioration des plus défavorisés.

TANNERIE MEGISSERIE

Par accord du 6 janvier, et avec application au 1^{er} janvier, le salaire de base passe à 1,97, soit + 2,60 % (le dernier accord remonte en juin 1965).

Un sixième jour férié en plus du 1^{er} mai est accordé.

REUNIONS PARITAIRES

GANTERIE

Elle s'est tenue le 13 janvier au Ministère du Travail.

La région de Millau a fait une contre-proposition sur les classifications et les normes de rendement que les employeurs ont refusée.

Le salaire de base sera celui de la mégisserie à 1,97 F.

Les employeurs ont fait des propositions pour les temps d'exécution et donné l'étalement de l'application des accords ; une prochaine réunion aura lieu, la date n'est pas fixée.

DENTELLES

A lieu le 26 janvier pour les salaires.

TEXTILES ARTIFICIELS

Les réunions de classifications ont lieu le 26 janvier pour les ouvriers et le 27 janvier pour les E.T.A.M.

DANS LES REGIONS

Cette période a été caractérisée par les actions et accords dans les régions.

Les actions ont été faites pour l'application de l'accord du 22 décembre des Textiles Naturels.

TROYES, ROMILLY ET LES ENVIRONS

Un débrayage de deux heures a eu lieu le 5 janvier, avant la réunion paritaire, pour exiger l'application de l'accord de salaire. Débrayage très bien suivi, plus de 12.000 travailleurs ont cessé le travail.

A la commission paritaire, les patrons ont fait part qu'ils appliqueraient l'accord au 1^{er} février et non au 1^{er} avril comme prévu et, contrairement à leurs habitudes, ceci pour toutes les branches. Bonneterie, Chaussants et Teinture.

BELFORT

La commission paritaire du 5 janvier a fixé au 1^{er} janvier l'application de l'accord de salaire et réduit les zones de 1 %.

NORD : TEXTILE

A la commission paritaire régionale de Lille du 29 décembre 1965, le salaire minimum professionnel Textile est fixé à 2,33 F à la fin de la période d'essai et, pour éviter l'écrasement des dernières catégories, un raccordement a lieu de 2,33 au coefficient 110 jusqu'à 2,38 au coefficient 123. Les chiffres des barèmes sont arrondis au centime supérieur.

CONFECTION

Après l'accord national, les salaires minima horaires ont été relevés et sont fixés pour la zone — 2,22 % à :

A — 2.17

A' — 2.23

B — 2.28

ANGERS

Fermeture des ateliers Bessonneau, 336 travailleurs sont licenciés, des manifestations ont eu lieu pour la défense de l'emploi et pour l'intervention du Fonds National de l'Emploi.

CHOLET

Fermeture au 31 mars de la Société Richard avec 250 salariés.

Des actions se déroulent également pour la défense de l'emploi.

Plus de 3.500 travailleurs de toutes les professions ont manifesté le 20 janvier ; c'est la plus puissante des manifestations à Cholet depuis la Libération.

SAINT-MAURICE-DE-BEYNOST

L'usine de la Cellophane a débrayé à 95 % le 12 janvier, jour de la commission paritaire T.A.

La Direction a accordé 2 % sur la prime de rendement en plus du résultat de l'accord national.

SUD-EST

Dans cette région, la Chambre Patronale Soierie Lyonnaise avait refusé de signer l'accord au 1^{er} janvier.

Dès le début de l'année, des démarches ont eu lieu dans les entreprises.

La Chambre Patronale a donné son adhésion pour le 1^{er} mars au plus tard.

Une journée d'action a été décidée pour le 14 janvier.

Entre temps, certaines branches, dont les Tresses et Lacets, ont décidé l'application au 1^{er} janvier. *Toutes les entreprises où il risquait d'y avoir grève ont fait savoir qu'elles appliqueraient au 1^{er} janvier.*

A Chavanoz, où il y a eu des actions assez dures, l'application a été faite par anticipation au 1^{er} décembre dans plusieurs entreprises.

De ce fait, la journée de revendication du 14 a été trouvée assez limitée, de nombreux télégrammes et lettres de protestation ont été expédiés aux patrons.

Une manifestation est prévue à Lyon le 29 janvier, avec délégation à la Soierie Lyonnaise et à la Préfecture.

ROANNE

Une réunion paritaire a eu lieu à Roanne. La Bonneterie applique l'accord au 1^{er} janvier. Une prochaine rencontre est prévue pour les zones et la suppression de l'abattement pour le minimum Textile.

ASSEMBLEE GENERALE

Elle a eu lieu le 15 janvier avec plus de 50 militants malgré le mauvais temps.

Cette rencontre annuelle a permis de faire du bon travail pour l'ensemble du Sud-Est.

LES REUNIONS FEDERALES

TEXTILES ARTIFICIELS

La rencontre des responsables de la branche a eu lieu le 11 janvier. Le point de l'action a été fait ; les positions pour la réunion paritaire ont été arrêtées.

Une équipe responsable a été formée et un Bureau de 5 membres a été désigné.

COMMISSION EXECUTIVE

Elle s'est réunie le 12 janvier ; elle a examiné les décisions antérieures, fait le bilan de l'action revendicative pour les branches et régions, adapté les programmes de formation, préparé le Bureau Fédéral du 5 février et travaillé sur les finances.

BONNETERIE

La commission restreinte de 6 membres s'est réunie le 22 janvier.

Après avoir fait le bilan de la session de branche, examiné l'application de l'accord du 22 décembre dans les régions, une mise en commun des études de postes a été faite pour faire des propositions aux patrons afin d'aboutir à des négociations de classification au plan national.

Le plan de travail a été examiné et remis à jour en fonction des objectifs.

ALLOCATIONS CHOMAGE A.S.S.E.D.I.C.

Suite à l'intervention de Frachebois (C.F.D.T.) au Conseil Administratif de l'U.N.E.D.I.C., le Bureau du 30 novembre a décidé de revaloriser les plus faibles de 6,9 %.

A dater du 27 décembre 1965, aucune allocation A.S.S.E.D.I.C. ne peut être inférieure à :

- 6.20 F au lieu de 5.80 pour la région parisienne,
- 6.00 F au lieu de 5.60 pour la province

AU JOURNAL OFFICIEL

HABILLEMENT

Arrêté d'extension du 29 décembre 1965 pour l'accord des salaires S. 10 du 19 mars 1965 de la convention collective de la Confection Civile, annexe VII (formation professionnelle), avenant T.D. 2, avenant n° 9 du 6 mai 1965 et avenant T.D. 3 du 8 juillet 1965 concernant les travailleurs à domicile.

L'accord portant sur l'initiation professionnelle n'est pas étendu.

Après l'ADHÉSION...

le collectage

Dans HA.CUI.TEX. des mois d'octobre et décembre, nous avons insisté sur l'importance du recrutement, nous n'insisterons jamais assez, car nous devons faire participer le maximum de travailleurs à notre action et leur proposer l'adhésion.

Trop souvent dans notre organisation, on a le souci d'agir, de renseigner mais pas assez de faire participer. Pourtant, la première participation positive est l'adhésion.

Des moyens pratiques ont été développés dans les bulletins cités ci-dessus. Il est utile de s'y reporter. L'adhésion et le recrutement doivent être des soucis permanents de tous nos militants. Il y va du résultat de l'action, de la vie de notre Syndicat, de la Fédération et de la Confédération.

CAMPAGNE DE PROPAGANDE

Les militants C.F.D.T. doivent montrer leur dynamisme, leur ouverture d'esprit et mettre en route un processus de développement rapide des Sections Syndicales.

La campagne de propagande s'est développée par tracts, panneaux d'affichage, conversations, discussions, affichages dans les localités et presse.

Maintenant, il n'y a pas d'équivoque venant de notre titre et de nos statuts. Les travailleurs qui sont d'accord sur les valeurs communes du mouvement ouvrier ont leur place à la Confédération Française Démocratique du Travail.

CAMPAGNE DE RECRUTEMENT

Après une campagne de propagande, l'effort de recrutement doit s'intensifier et se poursuivre. Il ne suffit pas de mettre notre organisation en valeur, il faut proposer l'adhésion, la solliciter avec insistance et expliquer le sens de notre démarche.

Même si la campagne de propagande est décidée par le Conseil, son application est souvent du ressort de quelques camarades. Par contre, **le recrutement doit être l'affaire de tous les militants.**

Une campagne d'adhésion doit prolonger une campagne de propagande, rappelons-nous qu'un syndicalisme de masse, ce n'est pas seulement faire agir les travailleurs, mais c'est aussi et surtout les organiser collectivement.

Profitons donc des moments favorables :

- périodes d'action,
- accords de salaires ou satisfaction de revendications,
- début d'année,

pour créer un climat à l'adhésion, afin d'assurer une vie syndicale dans l'entreprise. Un autre aspect ne doit pas être négligé, c'est le collectage.

LE COLLECTAGE

Lorsqu'il y a une vie syndicale active, le contact régulier avec les adhérents, l'information, le collectage régulier des cotisations s'effectuent normalement.

Lorsque nous faisons de nouveaux adhérents, nous devons veiller à ce qu'ils ne soient pas déçus.

Les adhérents ont droit à un **traitement de faveur** par rapport aux inorganisés. Leur avis est indispensable à la Section Syndicale d'Entreprise, de même que leur action en direction des non-syndiqués.

En tenant compte des nouveaux syndiqués, il est indispensable de réorganiser, ou tout du moins d'examiner, le plan de collectage de la Section Syndicale. Certains adhérents sont sensibles à être collectés par un militant plutôt que par un autre, mais, en l'expliquant et du moins en l'annonçant, il est possible d'effectuer un changement de collecteur. C'est aussi l'occasion de demander à un adhérent de collecter quelques camarades, c'est souvent le premier geste de militant.

Il nous semble utile de rappeler les principales règles à observer pour un collectage efficace.

POUR UN COLLECTAGE EFFICACE

DE LA METHODE :

- En limitant **si possible** à 5 le nombre d'adhérents par collecteur,
- En analysant les structures et les besoins actuels,
- En posant à sa vraie place le problème des finances dans les réunions de Bureau ou de Conseil,
- En ne traitant jamais accessoirement ce problème.

DE FAÇON SYSTEMATIQUE :

- En se fixant quelques règles,
- En cherchant des systèmes qui permettront de faire face à notre responsabilité,
- En mettant en place un trésorier et des collecteurs qui accepteront de se former, d'assister à des sessions spécialisées,
- En nommant au moins un collecteur principal par atelier.

ETRE PRATIQUE :

- Collectage à échéance régulière,
- Chaque collecteur aura 5 adhérents à collecter, jamais plus de 10,
- Le syndicat mettra à la disposition des collecteurs :
 - ★ des carnets de collectage,
 - ★ une explication de la ventilation de la cotisation,

- ★ une petite documentation sur les salaires, la convention collective, les primes et indemnités, etc.,
- ★ les problèmes qui se posent dans l'entreprise, dans l'industrie.

Sans cotisation régulière, il n'y a pas de sécurité financière, sans laquelle il est bien difficile de faire face aux besoins, **d'assumer une responsabilité.**

1° — EVITER LE RETARD

L'unique condition pour le collectage régulier est d'éviter le retard, c'est-à-dire le fait pour un adhérent de devoir deux, trois, quatre mois de cotisations.

Le retard de cotisation laisse supposer un manque de sérieux ou d'organisation d'une Section ou d'un Syndicat et peut-être une occasion de démission. Il indique qu'il n'y a pas de contact régulier avec l'adhérent.

Ajoutons qu'il est difficile qu'un adhérent règle deux, trois, quatre mois de cotisations de retard.

Pour éviter le retard :

- ★ voir régulièrement chaque mois les adhérents,
- ★ en cas de difficultés, demander immédiatement une aide au Bureau,
- ★ le Bureau doit, avec les collecteurs, prendre toutes les dispositions pour qu'un contact régulier ait lieu avec les adhérents, notamment s'il y a des difficultés particulières pour ceux qui sont « postés », c'est-à-dire ceux qui travaillent en 3 ou 2/8, de même qu'avec les camarades qui sont transportés par car.

2° — LE COLLECTAGE DES COTISATIONS S'EFFECTUE...

...pour le mois qui vient et non pour le mois écoulé, c'est une règle indispensable pour un collectage régulier et pour transmettre rapidement les cotisations.

- Pour les « horaires », à la première paye du mois.
- Pour les « mensuels », en fin de mois, au paiement des appointements.
- Par exemple, pour les « horaires » payés le 7 février, on encaisse la cotisation de février.

- Pour les « mensuels » payés le 31 janvier, on encaisse la cotisation de février.

Deux ou trois jours au plus après la paye, tout doit être terminé.

3° — POUR EFFECTUER LE COLLECTAGE

Pour effectuer le collectage, le collecteur doit avoir des timbres :

- contre le paiement de chaque cotisation, on remet un timbre qui justifie que l'adhérent a payé sa cotisation et aussi son appartenance au Syndicat.

Le collecteur doit posséder le carnet de collecteur comprenant :

- une pochette en plastique,
- le carton de collectage,
- le carnet de feuilles de signalement qui servira en cas de changement d'entreprise, d'atelier ou de chantier pour suivre l'adhérent.

La pochette peut servir pour entreposer timbres et argent.

Sur le carton de collectage, on note par une croix :

- dans la colonne « P » le règlement au collecteur du mois payé par les adhérents,
- dans la colonne « T » la remise correspondante des timbres par le collecteur aux adhérents.

Chaque mois, le trésorier voit ses collecteurs principaux. Ainsi il est facile de vérifier les cotisations reçues, les timbres remis.

4° — LA TRANSMISSION

Dès que le collecteur a procédé à la collecte, sans tarder il remet celle-ci au trésorier ou au collecteur principal.

5° — LES PETITS RETARDS

Il est possible qu'au moment de la collecte des cotisations, un ou plusieurs adhérents soient absents en raison de : congés, maladie, accident... Le collecteur ne doit pas attendre le retour

de ces camarades pour transmettre au trésorier les cotisations perçues ; il doit les remettre en expliquant les causes de certains retards, puis, suivant le cas, penser à demander le retard lors du retour des intéressés.

6° — DIFFICULTES AVEC LES ADHERENTS

Il se peut que le collecteur rencontre quelques difficultés avec les adhérents :

- l'un n'a jamais de monnaie,
- l'autre n'a jamais d'argent,
- « Je paierai demain. »

Les hommes sont ce qu'ils sont, **il faut beaucoup de doigté, de persévérance**, pour faire face à certaines réticences. Si, malgré tout, on ne parvient pas à solutionner une difficulté, sans tarder il faut s'adresser à la Section ou au Syndicat et demander l'aide d'un membre du Bureau.

Surtout n'attendons pas, signalons simplement à un camarade du Bureau la difficulté devant laquelle on se trouve, nous aurons un soutien, un appui pour surmonter cette difficulté.

L'essentiel est d'en faire part sans tarder et non pas d'attendre, ce qui ne règle rien mais au contraire complique notre tâche.

7° — LIAISON AVEC LA SECTION OU LE SYNDICAT

Le collecteur doit être en liaison avec la Section ou le Syndicat pour :

- recevoir les informations syndicales, afin de les transmettre à ses camarades adhérents et d'être le représentant syndical qualifié,
- transmettre les cotisations et recevoir cartes et timbres,
- transmettre les adhésions,
- enfin informer la Section ou le Syndicat des événements qui peuvent être intéressants, des problèmes qui préoccupent les adhérents.

Nous disions que les syndiqués doivent avoir un traitement de faveur par rapport aux inorganisés. Cela doit se concrétiser par leur participation à la vie et aux décisions du Syndicat, mais surtout par l'information destinée aux adhérents C.F.D.T. Les syndiqués y sont sensibles, ce n'est pas tellement la revue im-

primée envoyée par l'Union Départementale, la Fédération ou la Région, mais surtout le bulletin ronéotypé au niveau de la Section ou du Syndicat qui est apprécié.

Nous vous proposons d'en traiter dans un prochain bulletin, mais toutes les Sections doivent rechercher et mettre au point une information spéciale aux adhérents.



Avec un minimum d'informations et d'organisation, il est possible de garder les adhérents et de les faire participer à la vie syndicale de la Section.



Lorsqu'un adhérent quitte l'entreprise, il est possible de savoir où il est embauché puisque le Syndicat a son adresse personnelle. Il est donc facile d'écrire ou de prendre rendez-vous et de signaler qu'un de nos anciens adhérents se trouve à tel endroit et dans telle entreprise.

Si les militants y croient et font un effort d'organisation, nous réussirons à faire de 1966 une GRANDE ANNEE pour le développement de la C.F.D.T.

LE COLLECTAGE BIEN FAIT

permet l'indépendance

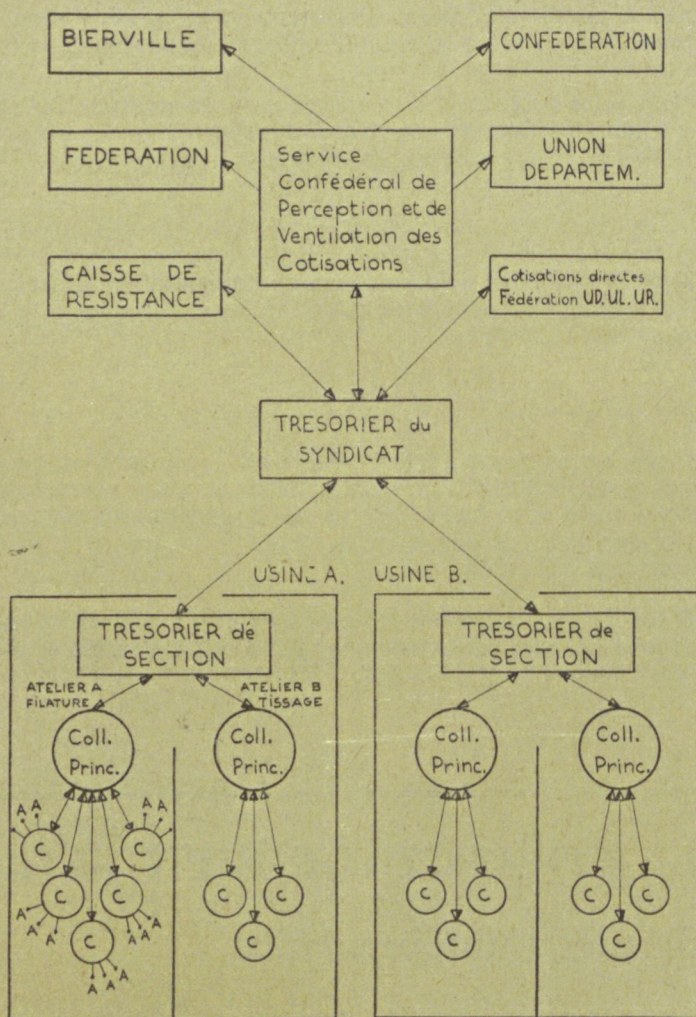
du syndicalisme

assure la liberté

du syndicalisme

donne la force

au syndicalisme



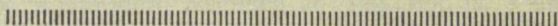
Ci-dessus un schéma de collectage dans une entreprise qui vaut à titre d'exemple.

Nous pouvons y suivre le processus logique du collectage et la répartition des tâches.

Il ne faut pas organiser pour le plaisir d'organiser, mais il est certain que nous avons tous à rechercher une plus grande efficacité de notre action et une réflexion, en conseil syndical, sur notre structure actuelle en matière de collectage, nous aiderait dans ce sens.

LES TECHNICIENS

ET LES CADRES



Dans la société industrielle et le niveau de technicité qu'elle atteint, le nombre de cadres et de techniciens, d'agents de maîtrise ne cesse de croître.

Leur nombre va encore augmenter, dans les années qui viennent, de manière considérable.

LEUR IMPORTANCE

En dehors de l'aspect du nombre qu'ils représentent, les cadres et agents de maîtrise techniciens ont de l'importance parce qu'ils ont :

- des connaissances techniques ;
- une éducation et une culture ;
- une certaine forme et méthode de pensée ;
- des informations.

Leurs valeurs leur donnent avec eux une importance aux yeux des détenteurs de capitaux qui prennent certains égards et essayent de les séparer des travailleurs par des avantages particuliers.

LEUR SITUATION

Elle est très variable suivant :

- l'importance et la taille de l'entreprise ;
- le degré de leur connaissance ;
- leur degré de qualification ;

(acquise dans l'entreprise, donc non utilisable à l'extérieur, ou bien acquise par des diplômes).

Sauf dans les petites entreprises, où souvent le cadre a un pouvoir réel des décisions, représente le patron et se confond lui-même avec le propriétaire de l'entreprise (chef du personnel, directeur, etc.), le cadre, le technicien, l'agent de maîtrise est un salarié comme les autres, qui a peut-être plus de connaissances, de capacité, mais qui vend comme tous les salariés sa force de travail ou plutôt ses connaissances intellectuelles et techniques à un détenteur de capitaux, propriétaire de l'entreprise, qui l'achète et la paye à ceux qu'il estime qu'elle peut lui rapporter.

Il est comme les autres salariés, **subordonné aux décisions prises par l'entreprise**, par les détenteurs de capitaux et n'intervient pas dans les décisions sauf exception dans les cas que nous avons vus (de petites entreprises ou de très hautes fonctions qu'ils peuvent occuper). Même dans ce cas, les propriétaires des entreprises et les actionnaires peuvent à tout moment se séparer de lui, s'ils estiment qu'il ne sert pas assez leurs intérêts.

Même si les capitalistes, parce qu'ils en ont besoin, leur font une situation meilleure, leur font exercer certaines responsabilités, **leur situation reste celle d'un salarié sans pouvoir économique**, et cela est encore plus vrai dans une grande entreprise où les cadres, techniciens et agents de maîtrise sont en nombre important, travaillent en équipes. Ils ne sont que des exécutants.

COMMENT ILS SE SITUENT

Là aussi, contrairement à ce qui est ancré dans la mentalité ouvrière, un technicien, un agent de maîtrise, un cadre n'est pas forcément un vendu au patron.

Il doit accomplir certaines tâches, faire exécuter certains ordres, il n'est pas forcément pour cela du côté de la direction.

Sa façon d'agir, ses réactions face aux salariés, au Syndicat dépendront d'un certain nombre d'éléments et de la manière dont il les perçoit :

- La situation qui lui est faite dans l'entreprise et les pouvoirs réels qu'il exerce ou qu'il pense exercer ;
- Ses origines, ses attaches familiales, l'éducation qu'il a reçue ;
- La manière dont il conçoit l'entreprise et notamment s'il doit prendre les décisions ;
- Son degré de dépendance par rapport à l'entreprise (avantages pour lui, degré de qualification, etc.) ;
- Sa façon d'agir dépend aussi du comportement des ouvriers et employés à son égard.

L'AIDE QU'ILS PEUVENT APPORTER AU SYNDICAT

Les cadres, les techniciens, les agents de maîtrise peuvent être d'une aide précieuse pour l'action syndicale :

- D'abord une aide technique. Leur apport dans ce domaine peut être considérable (informations sur l'entreprise, la branche, la profession, préparation de dossiers, source d'informations) ;
- Un appui moral. S'il est quelquefois difficile à un cadre, à un agent de maîtrise de poser les mêmes actes qu'un ouvrier (participer ouvertement à une grève par exemple, encore que cela est souvent possible et existe), il peut au moins apporter un appui moral (dépôt des revendications, solidarité affirmée, refus d'accomplir certains actes tendant à briser la grève).

LES EFFORTS QUE NOUS DEVONS FAIRE

Nous devons essayer d'examiner froidement le problème.

- Allons-nous laisser ces travailleurs aller à la C.G.T. ou, se couper du syndicalisme ouvrier en prenant une carte CGC (souvent imposée d'ailleurs).
- Allons-nous couper les ouvriers, les employés de ces camarades, salariés comme eux, dont l'aide peut être précieuse et permettre une action syndicale plus efficace ?...
- Si souvent il y a des divergences, des incompréhensions entre eux et les ouvriers manuels, est-ce toujours uniquement de leur faute ?...
- N'avons-nous pas tendance à leur demander des actes plus difficiles à accomplir qu'à des ouvriers et à ne pas tenir compte de leur situation ?...

- Nos revendications dans l'entreprise, qu'elles soient nationales ou régionales, sont souvent des revendications pour les ouvriers, quelquefois les employés, les autres ?...
- Si nous voulons être une véritable Fédération d'Industries, nous devons essayer de revoir tous ces problèmes ;
- Bien sûr, les situations seront très différentes et il faudra les examiner entreprise par entreprise ;
- Il y aura des entreprises où l'attitude des cadres et de la maîtrise est telle que ce n'est pas demain que l'on pourra travailler ensemble. Il faudra tenir compte de chaque situation particulière.

LEUR PLACE A LA C.F.D.T.

Nous devons faire un effort pour que les cadres, techniciens agents de maîtrise :

- adhèrent à notre organisation ;
- puissent s'y exprimer ;
- aient la possibilité de se défendre ;
- soient intégrés à la lutte ouvrière ;
- aient leur place à part entière à la C.F.D.T.

Allons-nous laisser à d'autres le soin de prendre en mains les problèmes des techniciens et cadres, alors que, par les responsabilités que nous revendiquons, ils ont leur place à la Confédération Française Démocratique du Travail ?

**UN CADEAU A FAIRE
à un Militant et à la Fédération**

Pas de dirigeant

Pas de collecteur

Pas de délégué

Bref...

PAS UN SEUL MILITANT NON ABONNÉ A HA.CUI.TEX

Fais le nécessaire afin qu'il en soit ainsi en 1966

ARTICLES PARUS

en 1965

— Editoriaux :

Libre propos d'un patron de la Chaussure (janvier) —
Les revanchards (juin) — La rentrée (septembre) —
Avant la loi... des faits (octobre) — Ce que nous pen-
sons (novembre) — Après le Congrès (décembre).

— Vie syndicale :

Flashes-action (chaque mois) — L'art de déguiser la vé-
rité (mars) — La place de la formation dans notre vie
de militant (mars) — Cotisations... Vacances (juin) —
Rencontre féminine C.F.D.T. (septembre) — Participa-
tion des travailleurs à la lutte syndicale (octobre) —
L'action est engagée (novembre) — Ce sont les rois
(novembre) — Pour un syndicalisme efficace (dé-
cembre) — L'action se poursuit (décembre).

— Problèmes économiques et sociaux :

Evolution des indices (chaque mois) — L'emploi et les
salaires au 1-10-64 (janvier) — Une décision scanda-
leuse (juin) — L'emploi et les salaires au 1-4-65 (sep-
tembre) — L'emploi et les salaires au 1-7-65 (octobre).

— FAITS ET METHODES D'ACTION

Esclavagistes 1965 (février) — Les cotisations syndicales
au service des travailleurs (février) — Protocole d'ac-
cord en vue des élections des représentants du per-
sonnel (avril) — L'emploi et les salaires au 1-1-65
(avril) — Associer les jeunes à l'action (juin).

— Conventions et accords :

Chômage partiel (février) — Chômage : nouvelle réglementation (octobre) — L'Inspection du Travail (décembre).

— Education et culture :

Session fédérale (salaires) (mars) — Syndicalisme hélié (juin) — La rentrée... c'est cher ! (septembre) — Documentation pour les bibliothèques de Comité d'Entreprise (octobre).

— Vie internationale :

Les conditions de travail dans l'Industrie du Vêtement étudiées à Genève (mars) — Manifeste du 1^{er} mai de la C.I.S.C. (septembre) — Notre Fédération Internationale fait le point (octobre) — Résolutions relatives au rapport d'activité (novembre).

— Organisation :

Statuts de la Caisse Fédérale de Résistance (janvier) — Collectage (avril) — Le Congrès Confédéral et nous (novembre).

— Eléments de réflexion :

Nous et la politique (janvier) — C.F.D.T. et démocratie (février) — Nous et la politique (mars) — Les principes du C.N.P.F. (avril) — Doctrines politiques et partis politiques (avril) — L'assurance-maladie dans la Sécurité Sociale (juin).

— Plate-forme revendicative :

L'action sur le droit syndical (septembre) — Retraites complémentaires (novembre).

— Principaux articles parus en 1965 (février).

— Fiches signalétiques du C.C.O. (octobre).

— Catalogue du Service Economat (novembre).