



INTER-TEXTILES

REVUE MENSUELLE
de la Fédération Textile C.F.T.C.
26, Rue de Montholon - PARIS(9^e)

- N° 3 -

MARS 1961

14^{ème} Année - Nouvelle Série

ACTION DU MOIS D'AVRIL.....

Le BUREAU FEDERAL réuni les 25 et 26 mars a décidé une " PERIODE INTENSIVE "
de l'action la semaine du 10 au 15 avril

QUE SERA CETTE ACTION:
oooooooooooooooooooooooooooo

CHAQUE MILITANT propagera autour de lui nos objectifs (voir éditorial)
Il faut que tous les travailleurs sachent ce que nous voulons.

LA SECTION D'ENTREPRISE

Par Affichettes

Par tracs

Par réunion

informera les travailleurs de nos objectifs

Démarches auprès des directions pour bien démontrer que les
travailleurs veulent effectivement que soit revu le problème des salaires.

LE SYNDICAT alertera l'opinion publique de la situation des travailleurs du
textile et du retard pris sur les salaires des autres professions par :

Communiqués, articles de presse

Réunions d'information

Démarches vers les Pouvoirs Publics etc....

Il écrira aux Chambres Patronales

au Ministère du Travail au nom de:

Monsieur RICOT

Commission mixte de l'Industrie Textile

I, Place Fontenoy - PARIS 7° -

Pour les Textiles Naturels

Il faut que le problème soit tellement propagé dans l'opinion tant des travailleurs qu'auprès
des employeurs que la seule issue qui apparaisse soit le réajustement des salaires.

De Chaque MILITANTS

de chaque SECTION

de chaque SYNDICAT

DE TOUS LES TRAVAILLEURS dépend l'aboutissement de NOTRE PROGRAMME.

Il faut associer TOUS les salariés, quelque soit leur appartenance syndicale, à notre action
et sur nos objectifs.

N.B Nous signalons que les statistiques de salaires que nous prenons comme référence sont
ceux des textiles naturels. Pour les T.A. qui ont une convention différente et des
barèmes de salaires différents, nous verrons à l'avenir à publier pour eux aussi, un
indice de référence.

Nous demandons aux militants T.A. d'en tenir compte. Merci

SALAIRES et POUVOIR D'ACHAT

Du premier juillet 1957 au premier février 1961, le pouvoir d'achat des salariés du textile s'est dégradé de 9,40 %. Depuis le mois de septembre 1960, notre fédération mène une campagne énergique et persévérante pour arriver à rattrapper, pour les travailleurs de notre industrie, ce retard qui pèse de plus en plus lourd dans leur budget.

En Octobre et Novembre, les Employeurs nous ont déclaré avoir fait le maximum en accordant 4 % d'augmentation effective le 7 septembre 1960. Depuis, le temps passe, la situation s'aggrave. Il devient de plus en plus urgent de réajuster nos salaires. Les travailleurs du textile s'impatientent: la question des salaires devient chaque jour un peu plus notre problème N° 1

L' Union Textile hésite encore à l'aborder de front dans le cadre de la convention collective. Mais, cela ne peut plus durer. Une nouvelle réunion paritaire qui n'aborderait pas cette question essentielle risquerait d'aboutir à un nouvel échec.

Dans les régions, nos camarades attendent. Certains ont engagé l'action au niveau de l'Entreprise pour obtenir un réajustement immédiat. C'est ainsi que les patrons des Etablissements Occulta à LYON ont proposé une augmentation de 0,08 NF de l'heure à leur personnel en grève. Chez T.C.T. dans le Haut Rhin, 2 % d'augmentation effective ont été accordés à partir du premier avril 1961. A DARNIEULLES, dans les Vosges, le salaire minimum a été porté à 1,80 et à THAON à 1,79 NF de l'heure.

Notre Bureau Fédéral des 25 et 26 mars 1961 a décidé d'engager du 10 au 15 avril une nouvelle campagne revendicative pour poser nos revendications avec force et clarté.

12 % d'augmentation sur les barèmes du I / I / 1960

0,10 NF d'augmentation effective de l'heure

1,90 NF de salaire minimum à l'heure.

Ces objectifs doivent devenir une volonté nationale des salariés du textile et nous invitons tous nos Syndicats à entreprendre une nouvelle fois auprès de leurs employeurs et des Chambres Patronales des démarches susceptibles de les alerter sur notre volonté unanime d'obtenir au plus tôt, un réajustement de nos salaires.

La récente lettre de M. DEBRE au C.N.P.F. conseillent aux patrons de bloquer les augmentations des salaires à 4 % pour l'année 1961 n'a fait que sensibiliser une fois de plus les salariés sur l'urgence de mesures substantielles dans ce domaine. Les travailleurs de la Fonction Publique ont déjà manifesté leur volonté d'action.

La lutte pour les salaires et le pouvoir d'achat se poursuit malgré cette entrave gouvernementale à la libre discussion de nos rémunérations.

Nous nous rappelons encore trop bien des récentes promesses du Président de la République d'un accroissement annuel du pouvoir d'achat de 5 % pour ne pas réagir avec vigueur devant la contradiction d'une déclaration à l'autre.

Dans le textile, la question est posée. Notre action du 10 au 15 avril doit tendre à renforcer notre volonté d'aboutir.

Ces derniers temps, nous avons enregistré du côté patronal une attitude plus souple et plus compréhensive. Dans le Haut Rhin, l'Association Patronale a convié les organisations Syndicales à une commission paritaire pour régler certaines questions telles que: la réduction des abattement de zone, la majoration du travail de nuit, l'augmentation du nombre des jours fériés payés, l'amélioration des congés familiaux etc.....

..../....

Ne serait-ce pas un peu à cause de l'action unanime menée au mois de Novembre dans cette région ?

Au plan national, l'Union Textile s'est déclarée prête à reprendre les pourparlés dans le cadre de la Convention Collective. Il est grand temps, très grand temps.

Il dépend certainement de notre action à tous que cette intension devienne une réalité et que la question des salaires ne soit pas oubliée dans tout cela.

C'est pourquoi nous vous invitons à sensibiliser les travailleurs sur nos objectifs et de faire en sorte, que, le problème étant crié " sur les toits ", il soit impossible de ne pas y apporter une réponse.

Tous ensemble donc, et dans l'action, pour obtenir une revalorisation de nos salaires.

Frédo.

*
* * *
* * * * *
* * * * * * *
* * * * *
* * *
*

INFORMEZ LA FEDERATION

oooooooooooooooooooooooooooo

de votre action

de vos réalisations

Vous en ferez ainsi bénéficier l'ensemble du Mouvement.

IL FAUT SAVOIR ...

Un certain nombre de syndicats nous indiquent qu'ils ne savent plus très bien où nous en sommes du point de vue - Salaires -

Par arrêté du 29 Septembre 1960 ;

=====

Sont étendues les dispositions de l'Accord du 5 Janvier 1960 pour les TEXTILES NATURELS, à l'exclusion :

- Des Fabriques de Tapis
- " " de Dentelles
- " " de Broderies
- " " de Tulles
- " " de Fileté de Pêche
- " " d'Espadrilles
- " " de travail du cheveu.

La nouvelle base de calcul des salaires est POUR LES GRANDS CENTRES

de 1,16 x C + 0,25

considéré.

est de :

224,49 N.F. -

Ces rémunérations sont donc obligatoires

L'accord sur les effectifs du 7 Septembre
sur les barèmes le 12 Octobre

de 4 % s'ajoutent aux chiffres précédents pour toutes les catégories, mais cet accord n'est pas encore étendu.

- QU'EST-CE QU'INFORMER ?
- POURQUOI INFORMER ?
- COMMENT INFORMER ?
- MOYENS A NOTRE DISPOSITION .

*
** * **
* *

- QU'EST-CE QU'INFORMER ?

Avant de rechercher ce qu'est informer, il faut faire la distinction avec la propagande. En effet, dans la propagande, il y a une idée de propager :

- des idées nouvelles
- c'est une forme de persuasion.

La propagande est toujours subjective : en effet, elle tend à faire adhérer à l'idée que l'on propage. (Nous y reviendrons une autre fois).

QU'EST-CE ALORS QU'INFORMER ?

I N F O R M E R : C'EST RENDRE COMPTE :

- D'une mission
- D'une réunion
- D'une entrevue
- D'une Assemblée
- D'une charge
- D'UN MANDAT.

C'est raconter ce qui s'est passé, c'est dire ce qui s'est fait, ce qui s'est dit, ce qui s'est décidé, ce qu'on a fait.

- POURQUOI INFORMER ?

Notre tâche à tous les échelons du Syndicat nous est confiée par des mandants.
Notre fonction est une fonction déléguée.

Les copains ont le droit et le devoir d'exiger des comptes.

Le syndicat ce n'est pas notre tâche à nous, c'est la tâche de TOUS LES ADHERENTS.

I N F O R M E R c'est :

=====

Faire PARTAGER : - Nos soucis
- Nos démarches
- Nos réussites
- Nos difficultés
- Nos positions.

Faire PARTICIPER : - en demandant un avis
- ce qu'il faudrait faire
- en donnant la possibilité de réagir devant
telle attitude de l'un ou l'autre.
- en faisant prendre conscience des difficultés

Faire S'ENGAGER : - en demandant de soutenir
- en faisant prendre position
- en intégrant les copains à notre action,
soucis, démarches, etc...

Enfin, nous devons informer par respect de ceux qui nous mandatent

La Démocratie exige que chacun, en toute clarté, puisse se déterminer, avoir une opinion, une position. Le respect des autres exige que nous leur donnions le maximum d'éléments d'appréciation... même si cela doit à certain moment nous amener à revoir notre attitude et remet en cause notre fonction.

Si nous frustrons les copains de ce à quoi ils ont droit, (de savoir) nous leur enlevons la liberté puisque nous leur enlevons le choix, la comparaison, le jugement et partant, l'adhésion libre à telle position.

COMMENT INFORMER ?

Il faut être OBJECTIF
CLAIR
PRECIS.

ETRE OBJECTIF - C'est à dire rendre compte des choses, des faits tels qu'ils se sont passés. En n'y ajoutant rien, en ne retranchant rien.

ETRE CLAIR - Que votre information soit orale ou écrite, il faut que votre public vous comprenne.
Pour cela, il faut savoir ce que vous voulez lui dire
(Si nous n'avons rien à dire, mieux vaut se taire).
Il faut employer des mots simples, à sa portée. Faire des phrases courtes.

ETRE PRECIS - Dégagez l'essentiel en insistant sur tel point important.
Evitez d'étouffer ce que vous avez à dire par du bla bla bla.
Mieux vaut une information courte mais précise qu'un
lâus duquel on ne retient rien.

.../...

QUI PEUT INFORMER ?

- LE SYNDICAT (- Dès que nous parlons information nous pensons immédiatement au syndicat.
(- C'est d'ailleurs lui qui a souvent le plus de moyens (ce qui ne veut pas dire que ce lui soit plus facile).
(- C'est aussi le plus libre.
- Les Délégués du Personnel (- En effet la loi et la C.C.N. prévoient que les délégués du personnel peuvent informer le personnel, par voie d'affichage, ou par tract, circulaire, (ce qui est déjà plus difficile, puisque logiquement, c'est l'entreprise qui doit mettre à sa disposition le matériel pour la réalisation.)
- Le Comité d'Entreprise. (- Pour lui aussi, des emplacements (d'affichages) doivent lui être réservés pour communiquer avec le personnel : comptes-rendus de réunion - informations sociales, etc...

MOYENS A NOTRE DISPOSITION :

- Les panneaux d'affichage
- Le tract
- Le bulletin d'entreprise
- La prise de parole
- La presse.

Un des premiers moyens à notre disposition c'est le panneau d'affichage dans l'entreprise, mais c'est un moyen très limité, puisqu'il est en fait soumis à l'arbitraire du chef d'entreprise.

Il faut tout de même l'employer. Il est un signe de notre présence dans l'entreprise.

AFFICHAGE PUBLIC : § Il est certain que, si nous sommes limités dans l'entreprise nous pouvons toujours suivant les localités, utiliser l'affichage extérieur sur panneaux publics.

LE TRACT : La première caractéristique c'est que le tract s'adresse à tous : syndiqués ou non.

Dans sa présentation, il faut revoir ce qui a été dit plus avant, sur la manière d'informer.

Il ne doit pas être utilisé trop souvent; les travailleurs s'en lassent.

Il faut le réserver pour les communications importantes et Générales :

- / - Elections
- / - Revendications.
- / - Appel à l'action.

BULLETIN D'ENTREPRISE :

Bon nombre de syndicats éditent des bulletins locaux ou d'entreprise.

Ce bulletin s'adresse aux adhérents.

C'est normal que soutenant financièrement l'organisation, ils soient tenus au courant, qu'ils participent à la vie du mouvement.

Cela permet :

- un contact, un échange
- de faire passer les idées, les positions de notre organisation.

C'est aussi un moyen de contrôle des élus (D.P. ou C.E.) et de l'équipe syndicale.

En effet, avant de parler de l'action, il faut analyser nos réalisations.... et le vent ne s'écrit pas,

surtout si nous voulons rester objectifs.

LA PRISE DE PAROLE :

C'est le moyen que l'on emploie le plus souvent.

En effet, la prise de parole ne se fait pas que dans les meetings les grandes Assemblées, de grandes réunions.

Ce n'est pas l'exclusive de grand tribun ou d'harangueur de foule.

Mais la prise de parole se fait à toute occasion - soit à la pause en allant ou en sortant du travail, partout où l'occasion se présente de discuter avec deux ou trois.

Nous avons là un moyen qui ne coûte pas cher ; mais qui, lui aussi, demande un contrôle de soi, et une connaissance parfaite des problèmes ou des positions qu'il nous faudra défendre et expliquer.

D'où pour nous, la nécessité de se mettre au courant des différents problèmes en lisant la presse et les bulletins syndicaux.

LA PRESSE :

Locale ou régionale :

- Nous pouvons l'utiliser pour faire passer des résultats d'élections.
- Annoncer des réunions.
- Publier nos positions.
- Rendre compte des démarches faites extérieurement à l'entreprise,

etc... etc...

PROCES... DUR

C'est pour une raison de procédure qu'une nouvelle fois notre organisation est en conflit avec (qui l'eut cru ?) les Etablissements BOUSSAC !

Il s'agit en fait de l'interprétation de l'article 73 de la convention Collective Nationale des Textiles Naturels.

LES FAITS :

Suivant le mot d'ordre pour une semaine revendicative, lancé par la Fédération, le syndicat textile du Haut-Rhin décidait de manifester le mécontentement des travailleurs suite aux 2 échecs des discussions paritaires au ministère du travail par une grève d'une heure ($\frac{1}{2}$ pour chaque poste de travail le 10 Novembre 1960.)

Seulement voilà !!! Les travailleurs de la M.I.W. (Wesserling usine BOUSSAC) ont décidé de se solidariser avec l'ensemble du Mouvement et ... pratiquement à 100 %. Ce quin'a pas plu du tout à la Direction de cette entreprise - (Pensez, ça ne s'était pas vu depuis très longtemps dans cette usine).

Alors, les établissements BOUSSAC ont décidé de contre-attaquer et ce, devant le tribunal de grande instance, en demandant au syndicat... des dommages-intérêts pour une valeur de 15.322.- N.F. s'appuyant sur le fait que le préavis de 10 jours n'était pas respecté.

COUP D'ESSAI ?

Que non pas !

Il y a déjà un certain temps, la C.G.T. à Nomexy teinture, décidait une grève pour protester contre l'introduction de nouvelles charges de travail... et évidemment, sans préavis officiel.

Devant cela, la Direction BOUSSAC avait licencié purement et simplement les délégués.

L'affaire étant portée en justice, les différentes instances - Juge de Paix - Appel - Cassation devaient donner tort à M. BOUSSAC sur ses décisions.

S'AVOUER BATTU ?

Sûrement pas.

Profitant d'un dépôt de cahier de revendications, avec menace d'arrêt de travail, (toujours à Nomexy) la Direction du C.I.C. devait introduire une demande de conciliation pour interpréter cet article 73.

.../...

- Samedi soir 22 **Avril** au samedi midi 29
- Samedi soir 10 **Juin** au samedi midi 17.

A qui elles s'adressent :

- Aux titulaires et suppléants du Secteur privé qui veulent parfaire leur action de Délégués du personnel.
- Etant une session spécialisée, les candidats doivent avoir déjà participé à des activités de formation : journées d'études, cycle Initiation syndicale ou session de formation générale.
- Compte tenu du programme, la participation à la session ne doit pas être pour le candidat son premier effort de formation.

Son programme :

- La session sera l'occasion d'aborder :
 - Les moyens d'expression du personnel dans l'entreprise.
 - Compétence et pouvoirs du D.P.
 - Prerogatives et garanties du D.P.
 - La connaissance des travailleurs
 - L'audience - La prise de parole - Le tract
 - Les relations humaines
 - La rémunération du travail
 - Le déroulement d'une revendication
 - Le D.P. dans l'action syndicale
 - La C.F.T.C. et les problèmes actuels.

Les conditions financières :

La Confédération prend à sa charge les frais de séjour et de transport S.N.C.F. en 2^e classe ainsi que le versement d'une indemnité journalière compensatrice des pertes de salaire de 7,5 N.F.

Les adhésions sont à adresser d'urgence à
l'Institut Confédéral d'études et de formation
syndicales C.F.T.C. : 26, rue de Montholon

PARIS 9^e

SESSIONS ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES
DES COMITES D'ENTREPRISE

- Dimanche soir 7 Mai au samedi midi 13

A qui elle s'adresse

- Aux militants engagés dans les activités sociales et culturelles des C.E. et en particulier : Colonies de vacances, activités de jeunesse, bibliothèques, maisons de vacances, et activités culturelles diverses.
- Aux responsables de ces problèmes au sein des Sections d'entreprise.

Son programme

- Les loisirs et la culture : faits de civilisation moderne, place de l'entreprise.
- Les institutions de loisirs et de culture populaire.
- L'intervention du C.E. en matière sociale et culturelle.
 - * Financement * fonctionnement des commissions
 - * gestion des réalisations.
- Expériences et techniques de diverses réalisations culturelles : bibliothèque, discothèque, vacances, fêtes, etc...
- Notre collaboration avec la F.F.T.P., la F.L.E.C.C., le C.C.O.
- Pour une politique des loisirs et de culture populaire : positions de la C.F.T.C.

Les conditions financières

La Confédération prend en charge les frais de séjour et de transport S.N.C.F. en 2^e classe ainsi que le versement d'une indemnité journalière compensatrice des pertes de salaire de 7,5 N.F.

Les adhésions sont à adresser d'urgence à l'Institut Confédéral d'études et de formation syndicales C.F.T.C. :
26, rue de Montholon - PARIS 9^e

Tableau 1 - PROPORTION DU PERSONNEL AGE DE MOINS DE 18 ANS PAR RAPPORT A L'ENSEMBLE
DU PERSONNEL SELON L'ACTIVITE ET LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS.-

(Source I.N.S.E.E.)

Activités	1 9 5 9	Etablissements dont l'effectif de salariés est de :				Ensemble
		11 à 50	51 à 100	101 à 500	500 & +	
Industries mécaniques & Electri.		5.5	4.8	3.6	2.2	3.4
Bâtiment et travaux publics		4.4	2.7	2.0	2.1	3.2
Industrie Chimique, caoutchouc		11.8	11.1	1.6	11.4	11.5
Industrie Textile		5.2	7.0	7.1	6.3	6.6
Habillement, travail des étoffes		8.4	11.7	11.9	16.0	10.6
Cuirs et Peaux		5.7	8.7	8.2	9.2	7.5
Industrie Polygraphique		9.1	8.6	6.5	3.3	7.0
Toutes activités		4.4	4.5	4.3	2.3	3.6

Tableau 2 - PROPORTION DU PERSONNEL AGE DE MOINS DE 18 ANS PAR RAPPORT A L'ENSEMBLE
DU PERSONNEL EN 1954 & 1959.-

(Source I.N.S.E.E.)

Activités	Proportion du personnel âgé de - de 18 ans	
	En Juillet 1954 (%)	En Juillet 1959 (%)
Industrie mécanique et électrique	3.6	3.4
Batiment , travaux publics	4.1	3.2
Industrie Chimique et caoutchouc	11.6	11.5
INDUSTRIE TEXTILE	8.0	6.6
Habillement, travail des étoffes	10.2	10.6
Cuirs et Peaux	7.5	7.5
Industrie Polygraphique	6.1	7.0
Toutes activités (sauf SNCF et RATP)	4.3	3.8

Il semble intéressant de publier ces deux tableaux. En effet, l'avenir d'une industrie est souvent lié au taux de main-d'oeuvre jeune employée.

Quelles constatations pouvons-nous faire ?

Tout d'abord, le Textile, le Vêtement, les Cuirs et Peaux sont celles qui ont, et de beaucoup, le plus fort % de moins de 18 ans. Seules les industries polygraphiques atteignent 7 % -

.../...

Qu'est ce que cela veut dire ?

Certains iraient jusqu'à prétendre que ces industries font un effort de personnel pour l'avenir ou que cela tient à une forte main-d'oeuvre féminine.

Nous pourrions, nous, être amenés à faire les constatations suivantes :

- 1°) - L'étude du tableau montre que les autres industries emploient moins de jeunes. Mais ces mêmes industries emploient plus d'ouvriers qualifiés ou font des travaux dangereux ou pénibles.- donc, il faut avoir un C.A.P. que l'on n'obtient pas avant 17 ans.
- 2°) - La législation des jeunes interdit leur emploi à des postes reconnus pénibles ou dangereux avant 18 ans.

Alors que pour les trois professions que nous retenons, quelles sont les aptitudes nécessaires ?

- Pas besoin de C.A.P. pour "coller les fils".
- Pas de C.A.P. ni de protection pour les jeunes (plus particulièrement des filles) pour être sur une chaîne en confection. (Le % dans les grandes entreprises le prouve).

C'est à peu près pareil pour les Cuirs et Peaux.

* * *

Alors ? Ces constatations peuvent aussi expliquer pourquoi l'industrie textile est si sensible à l'industrialisation des pays en voie de développement !

Si la qualification exigée reste primaire, c'est forcément vers cette industrie qui ne requiert pas tellement de spécialistes que vont s'orienter ces pays.

Nous ne pouvons pas aller si loin, présentement, pour la confection. En effet, il faudrait pouvoir faire une analyse du travail féminin et des débouchés pour les jeunes filles en âge de travailler pour se forger une opinion.

Il faudrait aussi voir l'implantation géographique de ces industries, qui sont, en général, dans des pays peu industrialisés, où les ouvriers se recrutent dans la campagne environnante, où le salaire du jeune sert d'appoint à l'exploitation de la petite ferme familiale et où enfin, les possibilités d'un enseignement secondaire pour les jeunes est très limité en moyens. (Les collèges sont loins) et les salaires des jeunes sont indispensables pour "boucler" le budget familial, vraiment bas dans ces régions.

*
** **

Ces quelques éléments de réflexion font que rien ne nous réjouit dans ce tableau

Les comparaisons du Tableau 2 montrent un % plus faible en 1959 qu'en 1954. Cela s'explique par la prolongation de la scolarité, ce qui ne peut que nous satisfaire. Il n'en reste pas moins que la tendance est plus favorable aux autres professions qu'aux trois considérés, ce qui confirme que les perspectives de débouchés pour les jeunes de certaines régions, voire des familles à bas revenu, reste un problème posé .

IL SAIT ce qu'il veut!



SALAIRE
MENSUEL
GARANTI
pour tous

c'est un
OBJECTIF

CFTC

ÇA DÉPEND DE NOUS TOUS

POLYCORÉ 26 Rue MONTMARTRE PARIS 9^e

522

POUVOIR D'ACHAT

011

Tableau 1 - Indices des budgets types -

Année (1)	C. F. T. C.		U.N.A.F.		Officiels	
					179 art.	250 art.
1952	100		100			
1957	117	100	116.3	100	100	100
1958	140.6	113.9	113.6	114.9	113.1	119.8
1959	150	127.9	139.6	120	119.2	125.3
1960	157.2	133.6	151.7	130.4	122.5	130.7
Octobre 1960	160	136.1	158.6	136.3	123.3	132.3

Tableau 2 - Indices Salaires -

	Ministère du Travail				Textile	
	Toutes Professions		Textile		Coefficient 130	
1952	100		100		100	
1957	133.8	100	134	100	144	100
1958	148.9	111.2	147.7	110.3	150	109.3
1959	161.2	120.5	154.9	116.3	159.5	115.8
1960	171.9	128.4			167	121.2
Octobre 1960	180	135.1	169.6	126	173.6	126

Les indices donnés sont ceux du mois de Juillet de chaque année, sauf pour ceux de l'U.N.A.F. qui sont du mois de Janvier.

Le budget-type C.F.T.C. est celui d'un manoeuvre célibataire de la région parisienne.

Le budget-type U.N.A.F. est celui d'une famille de 4 personnes : Père - Mère et 2 enfants.

Les indices officiels du coût de la vie 179 et 250 articles n'existent que depuis Juillet 1957.

.../...

Tableau 3 -

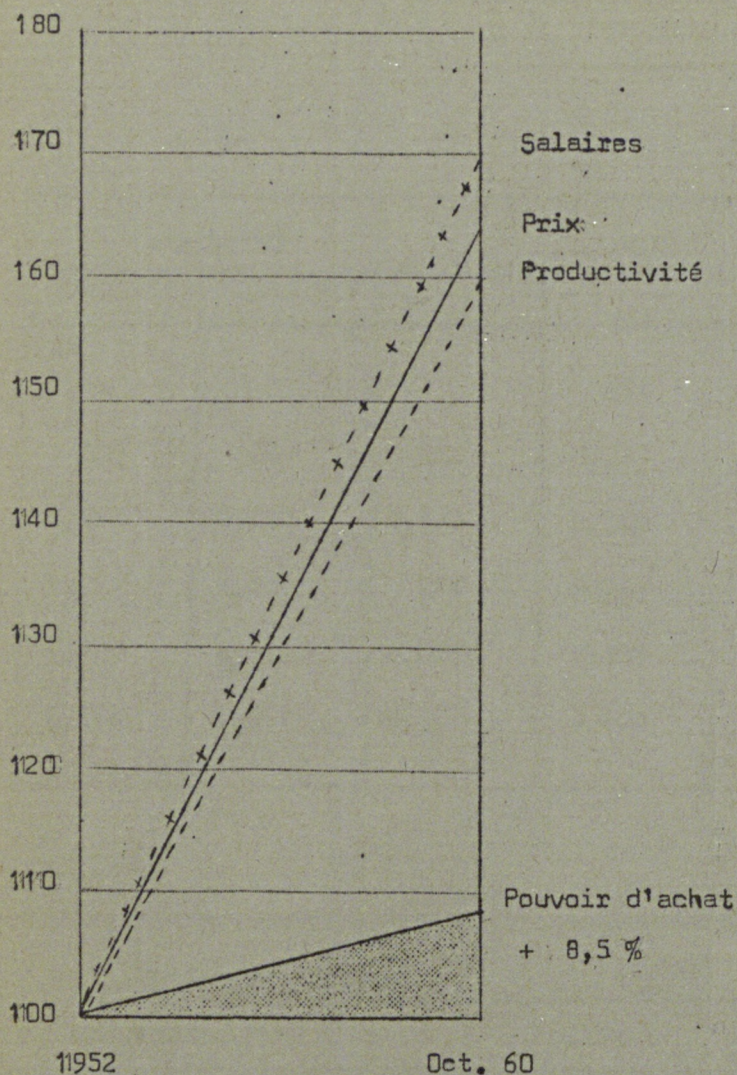
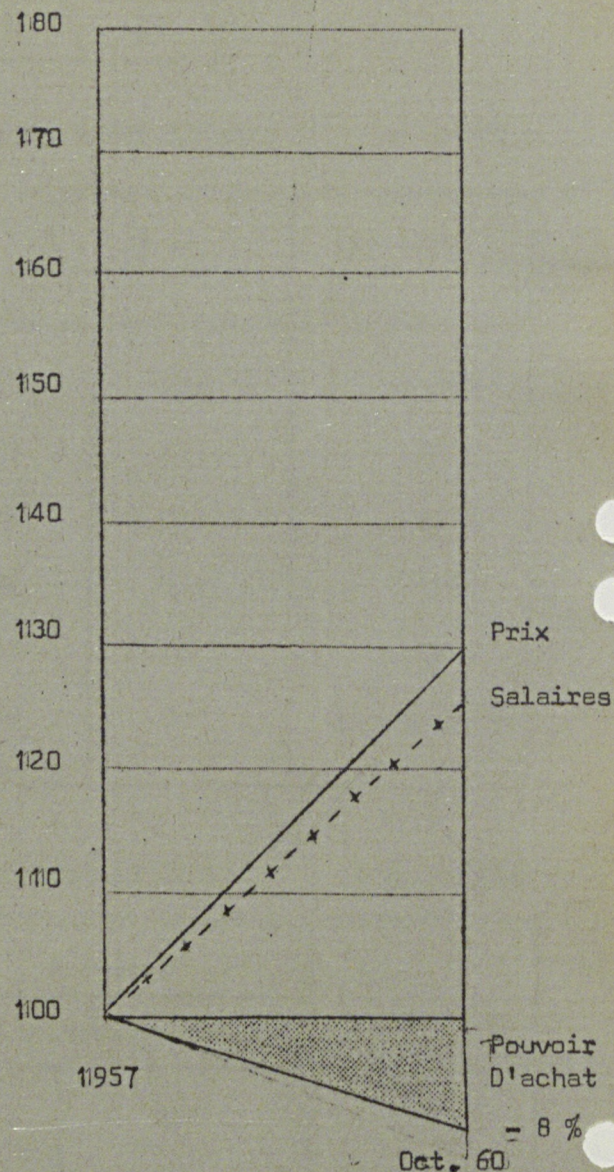


Tableau 4 -



La comparaison des tableaux un, deux et celui paru dans le numéro précédent d'Inter-Textiles nous montre que les salaires entre 1952 et 1961 sont montés plus vite que la productivité. Une première réserve à faire, c'est que l'étude précédente sur l'évolution de la productivité s'arrêtait fin 1959 et qu'il faudrait ajouter aux 57 %, les 7 % d'augmentation moyenne annuelle ce qui situerait l'indice de productivité fin 1960 à 163 - 165 ou 63 - 65 %.

Si nous retranchons des salaires ce qui est relatif à la montée des prix et que nous comparons pour le faire l'indice C.F.T.C. et le salaire textile au coefficient 1130 -(il s'agit des salaires garantis par accord), nous obtenons :

$$\frac{1173,6}{1160} \times 100 = 100,5 \text{ ou } + 8,5 \%$$

ce qui représenterait l'amélioration réelle du pouvoir d'achat depuis 1952, voir tableau 3. Ce qui nous amène à constater que la productivité n'a pas apporté tellement aux travailleurs du textile.

Si nous analysons le tableau 2, nous voyons que les salaires textiles ont monté plus vite que l'ensemble des salaires entre 1952 et 1957 144/133,8 mais nous voyons que depuis 1958 nos salaires ont pris régulièrement du retard dans l'ensemble.

Cela nous amène à constater que si nous comparons les chiffres très officiels entre 1957 et Octobre 1960 du Ministère du Travail pour les salaires et celui des 250 articles, le pouvoir d'achat EN GENERAL n'a pas diminué, mais si nous comparons (toujours les indices officiels) les salaires textiles à l'indice des 250 articles, nous obtenons :

$$\frac{126}{132.3} \times 100 = 95 \text{ ou } - 5 \%$$

Par contre, si nous les comparons à l'indice C.F.T.C. du coût de la vie nous obtenons -

$$\frac{126 \times 100}{136.1} = 92.5 \text{ ou } - 7,5 \% \text{ (tableau 4)}$$

Ce qui reste la base de notre revendication actuelle.

Il reste donc certain que les salaires textiles ont un retard à combler depuis 1957 et nous avons à défendre ces positions.

L'indice du coefficient 130 Textile est calculé sur ce qui est contractuel. Nous ne tenons pas compte des primes et accessoires qui ne sont pas généralisés et qui souvent restent facultatifs : l'employeur en disposant à sa guise.

L'enquête du ministère du travail s'affectue par sondage sur 3.000 entreprises, alors que pour le textile et les industries annexes, il y a quelques 7.500 employeurs.

Ce ne sont là que des statistiques.

Vous pouvez remarquer que selon la base de référence que nous prenons, nous arrivons à des écarts assez importants dans les conclusions.

On peut faire dire aux statistiques un peu ce qu'on veut et c'est pour cela qu'il faut être prudent dans leur manipulation et toujours avoir sous la main les éléments qui ont servi à leur définition si nous ne voulons pas être battus systématiquement en brèche.

Chaque militant se doit de connaître :

- Le budget type C.F.T.C.
- Un budget type familial (UNAF - CNAFF, etc..
- L'indice des 250 articles
- L'indice des 179 articles.

Ce sont des armes dont il faut apprendre à se servir, les patrons n'en font pas fi, et pour lutter contre une arme, il faut la connaître.

Alors à vous de conclure !

Vous trouverez ci-après un tableau indicatif de l'évolution du chiffre d'affaires de quelques sociétés textiles, nous y voyons que dans l'ensemble les bilans sont confortables.

Bien sûr, cela ne veut pas dire que c'est une progression absolue. Mais si nous considérons pour la même période une dévaluation de 20 % correspondant à l'évolution des prix., le volume des affaires est en augmentation et dépasse de 25 % l'évolution des salaires textiles (base 100 en 57) qui sont loin d'avoir suivis.

* CHIFFRES D'AFFAIRES DE QUELQUES SOCIETES TEXTILES (en millions de N.F.) *

SOCIETES	Année 1958	Année 1959	Année 1960	% 60/59	Différence 60/58
<u>/ COTON ET LIN / -</u>					
- AGACHE	81.20	87.6	96.4	+ 10 %	+ 19 %
- LE BLAN	51.	49.7	62.5	+ 26 %	+ 20 %
- COTONNIERE DE ST QUENTIN	44.10	47.1	52.1	+ 10.6 %	+ 18 %
- COMPTOIR LINIER	61.90	56	59.3	+ 5.9 %	- 4 %
- DICKSON	28.30	25.6	28.3	+ 10.5 %	=
- DOLLFUSS-MIEG	58.20	66.2	66.6	+ 0.6 %	+ 14 %
- WALLACH	45.10	45.7	51.5	+ 12.7 %	+ 14 %
- DE MENIBUS	41.8	39.5			- 5.5 %
<u>/ LAINE / -</u>					
- Cie GENERALE DES IND. TEXTILES	32	44.1	42.6	- 3.4 %	+ 33 %
- LA LAINIERE DE ROUBAIX (PROUVOST)	232.3	320.6	378.5	+ 18 %	+ 62 %
- PEIGNAGE PROUVOST		140.9	173.6	+ 23 %	
- FILATURE DE FOURMIES	113.5	24.6	34.5	+ 10.2 %	+ 250 %
- FILATURES DE MOHAIR	16.5	22.7	22.8	+ 0.4 %	+ 38 %
<u>/ JUTE /</u>					
- SAINT Frères (* Jute = 40 % du C.A.)	171.4	174.2	207.8 *	+ 19.3 %	+ 21 %
<u>/ SOIERIE /</u>					
- TISSAGES DE SOIERIE REUNIS	64.4	79.6	93	+ 16.8 %	+ 44 %
- VAUTHERET, BROS, LAFORGUE	15	16.2	19.9	+ 22.8 %	+ 32 %
<u>/ BONNETERIE /</u>					
- VALISERE	28.8	31.8	36.2	+ 13.8 %	+ 26 %
- VITOS	35.8	45.4	52.9	+ 16.5 %	+ 47 %
Moyenne Générale				+ 15 %	+ 48 %

C Y C L E

DE FORMATION ÉCONOMIQUE

2^e COURS - LA PRODUCTION

a) LA PRODUCTION INDUSTRIELLE

INTRODUCTION

Définitions et rappel de notions générales :

1° **Produit national** : ensemble des biens et services produits par un pays au cours d'une année;

2° **Revenu national** : ensemble des rémunérations touchées par tout ce qui concourt à la production au cours d'une année (ouvriers, paysans, machines, entreprises, etc.). Ces rémunérations : salaires, loyer, intérêt, profit;

3° **Comptabilité nationale** : mesure des produits et des services fournis par l'économie au cours d'une année.

Elle mesure également l'évolution de la quantité de monnaie, la monnaie étant l'instrument nécessaire aux échanges.

La production engendre donc un revenu, revenu qui permet justement de l'acheter, c'est-à-dire de consommer.

COMMENT PRODUIT-ON?

Il nous faut surtout détailler les facteurs de la production en insistant sur certains.

A. — On distingue traditionnellement trois grands facteurs de production. On appelle *facteur de production* ce qui concourt à la production.

1) Les ressources naturelles.

- sous-sol (charbon, fer, pétrole, etc.);
- sol (c'est seulement l'ensemble des terres cultivables);
- relief et fleuves.

On a coutume aujourd'hui de les ranger dans le « capital »; on dit alors « capital naturel » par opposition à « capital technique ». On procède ainsi parce que ces richesses sont aménagées par l'homme.

2) Le Travail.

Il est très difficile de définir économiquement ce qu'est le travail. Aujourd'hui encore les discussions sur cette notion sont nombreuses. Disons qu'il y a travail chaque fois que l'on rencontre dans la production l'élément humain; on dira plus simplement encore que le travail c'est l'homme.

Plusieurs aspects sont à considérer lorsqu'on parle du « facteur travail » :

a) Aspect démographique.

● Distinction entre population active et population totale : La population totale d'un pays est le nombre total de ses habitants : 45 millions pour la France.

La population active d'un pays est le nombre d'habitants qui sont en âge de travailler et qui travaillent effectivement. France : 19 millions.

Ceci veut tout simplement dire que dans notre pays en 1960, 19 millions de personnes doivent en nourrir 45 millions.

● C'est le fameux problème de la répartition de la population par âge : la France possède à la fois beaucoup de jeunes de moins de 20 ans et beaucoup de vieillards de plus de 60 ans.

● On a également l'habitude de structurer la population par sexe; on distingue :

— le masculin, qui fournit la majeure partie de la population active;

— le féminin, qu'il est important de connaître pour savoir à quelle cadence la population d'un pays se reproduit. Dans la plupart des pays du monde les femmes sont plus nombreuses que les hommes et vivent plus longtemps.

● La population peut être aussi structurée par secteurs. On distingue trois secteurs :

— primaire (agriculteurs, mineurs, etc.);

— secondaire (industries de transformation : ouvriers, etc.);

— tertiaire (secteur des services).

Dans tous les pays développés, le secteur primaire tend très fortement à décroître, le secteur secondaire à rester stationnaire ou à décroître légèrement, le secteur tertiaire à croître fortement.

b) Aspect économique.

● Les différentes sortes de travail :

— invention (savants, chercheurs),

— direction (maîtrise),

— organisation (cadres, ingénieurs),

— exécution (ouvriers, employés).

● La division du travail (taylorisme) :

Alors qu'autrefois le même ouvrier concourait à tous les stades de la production, à la fabrication de l'objet qui sortait finalement

de l'usine, on a tendu de plus en plus à différencier les tâches nécessaires à cette fabrication depuis la découverte de la rentabilité de ce système (travail à la chaîne) par un ingénieur américain du nom de Taylor.

● La qualification du travail :

Il importe de connaître les différences entre les « manœuvres », les « ouvriers spécialisés » et les « professionnels » car elles correspondent presque toujours à des différences d'efficacité et, par conséquent, de salaires.

3) Le Capital (« technique »).

Définition : ensemble de biens utilisés pour produire d'autres biens (dans ce sens on peut dire que tous les pays sont capitalistes). Il est donc très lié au travail.

Distinction entre :

a) *Capital technique* :

- Fixe : biens qui peuvent concourir plusieurs fois au processus de production. Ex. : un seau d'eau (outillage, équipement, etc.).
- Circulant : biens qui ne peuvent servir qu'une seule fois. Ex. : le charbon détruit dans le temps même de son utilisation.

b) *Capital comptable* :

- Valeurs monétaires, prêts, etc. qui fournissent un revenu sans travail.

La personne qui prête de l'argent touche un certain revenu qui est en rapport avec la durée du prêt et le montant de la somme prêtée : c'est ce que l'on appelle l'intérêt ou le taux de l'intérêt. Ex : Je vous prête 100 frs à 3 % signifie que lorsque vous me rendrez mes 100 frs dans un an vous me donnerez 3 frs en plus (l'intérêt).

Richesses naturelles, Travail, Capital se fondent dans L'ENTREPRISE, unité essentielle de la Production.

b) L'ENTREPRISE

Il en a été donné de nombreuses définitions. Retenons celles-ci qui se complètent :

● L'entreprise est un établissement économiquement autonome produisant pour offrir ses produits et ses services sur le marché.

● L'entreprise combine les facteurs de la production en vue d'obtenir un produit qu'elle écoule sur le marché en vendant au-dessus de son coût de fabrication pour en retirer un bénéfice ou un profit.

La fonction de l'entreprise est donc de vendre; en système capitaliste, son but est le profit.

CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE en système capitaliste

1) *L'entrepreneur* :

C'est le personnage essentiel; il est celui qui combine les facteurs de production pour obtenir le profit maximum.

Il possède : le pouvoir, le profit, le risque.

Mais c'est le profit qui désigne l'entrepreneur.

Le risque est essentiellement le **risque** économique : celui de mévente. Il ne justifie pas le profit.

- à long terme et dans l'ensemble le profit dépasse de beaucoup les pertes;
- l'évolution vers le monopole (ce qui signifie un seul vendeur sur le marché; ex. : la régie des tabacs et des allumettes) diminue les risques tout en étant le moyen le plus sûr d'accroître les profits.

2) *La souveraineté du Capital* :

Dans l'entreprise où capital et travail sont nécessaires à la production comme nous l'avons déjà vu, le capital domine le travail. Ce sont les apporteurs de capitaux, les capitalistes, qui dirigent l'entreprise.

3) *L'autonomie* (cf. la première définition de l'entreprise).

4) *La vénalité* :

Lorsque l'entreprise change de propriétaire tous les facteurs de la production sont vendus, y compris les hommes.

EVOLUTION DE L'ENTREPRISE

- Artisanat.
- Grandes unités (la « Fabrique »).
- Sociétés.
- Groupes de sociétés.

On passe d'une forme à l'autre à mesure que le progrès technique se développe. Parmi ces formes successives qu'a prise l'entreprise, une nous retient particulièrement la « **Société Anonyme** » :

Propriété : Actionnaires (qui se réunissent en Assemblée).

Pouvoir : Actionnaires : désignent les administrateurs qui se recrutent surtout parmi eux. Direction : Directeurs, technocrates, qui sont des salariés, mais qui souvent détiennent le pouvoir réel.

Exécution : Salariés.

Il est à remarquer qu'il n'existe le plus souvent aucune solidarité entre ces deux dernières catégories de salariés.

Aujourd'hui, **la plupart des sociétés dépendent les unes des autres ou de groupements financiers qui possèdent des actions en portefeuille**. D'où l'extrême difficulté pour les syndicalistes à pouvoir discuter avec les véritables patrons. Exemple : Philips, Kodak, etc.

Ces patrons ont des relations personnelles importantes entre eux ou avec de hauts fonctionnaires.

On peut dire, d'une façon générale, que de la « **concurrence** », on est passé à « **l'entente** ».

Cependant, les petites entreprises survivent et les grandes ont tout intérêt à cette survie. Elle leur permet de n'accorder qu'un peu plus au point de vue salaire, et de pratiquer une politique de prix à peine moins élevés.

En un mot, ces petites entreprises laissent aux grandes des super-bénéfices. Ceux-ci, il est vrai, sont pour la plupart consacrés à l'auto-investissement ou autofinancement.

Quelques statistiques importantes à ce sujet et portant sur l'année 1958 :

- **Les entreprises faisant plus d'un milliard** (d'anciens francs) de chiffre d'affaires représentent **0,15 % du nombre total des entreprises**. Et pourtant **leur chiffre d'affaires total** représente **41 % du chiffre d'affaires global** et elles **distribuent 49 % des salaires totaux**.
- **Pour le pétrole**, et en reprenant les mêmes chiffres de base : **10 % des entreprises** font **97 % du chiffre d'affaires** et distribuent **92 % des salaires**.

AVANTAGES DES GRANDES ENTREPRISES

- Meilleure organisation interne (cadres, techniciens, salariés, plus payés, plus capables, mieux formés).
- Meilleure organisation sur le marché :
 - achat de matières premières en gros, donc à meilleur marché,
 - vente par circuit de distribution pouvant appartenir à l'entreprise.
- Publicité plus importante : la publicité est un des facteurs fondamentaux d'une économie capitaliste moderne.
- Meilleurs investissements : autofinancement.
- Indépendance à l'égard des autres sociétés et influence possible sur les petites.

Le phénomène de concentration s'étend à l'échelle du Marché Commun : la concurrence n'augmente guère, mais les ententes internationales s'étendent.

CONCLUSION

Notion de productivité

La productivité, c'est le rapport entre le résultat (production) et les *moyens* utilisés (facteurs de production).

Soit :
$$\frac{\text{Production}}{\text{Moyens utilisés}}$$

Ex. : la productivité des travailleurs s'estime ainsi :

$$\frac{\text{Travail fourni (production)}}{\text{Nombre d'heures de travail (temps)}}$$

LA MISE EN ŒUVRE

- Machines
- Travailleurs
- Organisation

SES RÉSULTATS

- Prix de revient plus faible
- Conséquences :
 - Baisse possible du prix de vente.
 - Accroissement des salaires.

**

Nous vous donnons ci-dessous le programme des cours du Cycle de formation ouvrière. Cette liste doit vous permettre de mieux situer chacun de ces cours dans l'ensemble et vous en faciliter la compréhension.

CYCLE DE FORMATION ECONOMIQUE

- 1^{er} cours. — Notions élémentaires d'économie. Les Besoins et les Biens.
- 2^e cours. — **La production :**
 - a) La Production Industrielle.
 - b) La Production Agricole.
- 3^e cours. — **Les revenus :**
 - a) La Distribution des Revenus.
 - b) Les salaires.
- 4^e cours. — **La consommation :**
 - a) La Consommation privée.
 - b) La Consommation publique.
- 5^e cours. — **L'équilibre économique :**
 - a) La monnaie - Le crédit.
 - b) L'équilibre intérieur.
 - c) L'équilibre extérieur.
- 6^e cours. — **Les doctrines économiques :**
 - a) Le Libéralisme économique : grandes lignes aspects modernes.
 - b) Le Socialisme
 - origines et sources - doctrines,
 - l'application marxiste.
- 7^e cours. — **La planification économique :**
 - a) Qu'est-ce que la planification.
 - b) Expériences de planification.
- 8^e cours. — **Le sous-développement :**
 - a) Caractéristiques générales.
 - b) L'Afrique du Nord.
- 9^e cours. — **L'action économique des syndicats et des groupements ouvriers.**

"Allons-nous laisser encore
longtemps aux autres la
responsabilité d'informer (quand
ce n'est pas de former) l'opinion des
travailleurs et de leurs familles
sur les problèmes de la vie
ouvrière et syndicale... ?"

C'est la question, qu'avec un de nos
camarades, nous nous sommes posée...
qui vous est posée

et à laquelle répondra

LE

NUMERO SPECIAL
SYNDICALISME
MAGAZINE
de
MAI

POUR LA
PREMIERE FOIS !!

28 pages -
format et présentation
des grands magazines
français -

en HELIOGRAVURE

Couverture 4 couleurs
intérieur 2 couleurs

FORMULE ENTIEREMENT RENOUVELEE

Des pages "sérieuses" -
des pages de variété - de détente -
des pages pratiques



Ce numéro sera non seulement SPECIAL PAR SA PRESENTATION ET SON CONTENU, il sera surtout appelé à servir de " BASE DE LANCEMENT " à un véritable MAGAZINE POPULAIRE, tel qu'il est souhaité par toute la C.F.T.C.

L'enjeu est important pour l'avenir de la PRESSE CONFEDERALE, et pour l'INFLUENCE que doit exercer notre Mouvement sur l'OPINION PUBLIQUE.

Il est aussi important pour le maintien de la PRESSION exercée par notre ACTION DE CHAQUE JOUR sur l'ensemble du pays.

Il faut donc qu'il soit EXCEPTIONNEL PAR SA DIFFUSION.

Ce qui suppose :

- UN EFFORT PARTICULIER DE CHAQUE SYNDICAT

- . pour commander dans les délais : si possible avant le 15 Avril, et au plus tard pour le 20
- . pour prévoir son règlement en même temps, ou au plus tard pour le 1er MAI

Aucune puissance financière n'intervenant comme d'habitude, ce sont les seuls règlements qui nous permettront de faire face à l'effort financier qui nous est demandé pour mener à bien une telle opération.

- Dans chaque syndicat, une VOLONTE FERME ET UNANIME DE CHACUN DES MILITANTS pour le diffuser auprès de tous les adhérents et sympathisants : sur les lieux de travail et dans tous les quartiers populaires.

L'équipe de SYNDICALISME a pris ses responsabilités, et vous prépare UNE GRANDE REALISATION C.F.T.C. AU SERVICE DE TOUS LES TRAVAILLEURS ET DE LEURS FAMILLES.

Elle aboutira si chaque militant à sa place sait en prendre sa part.

U.D. - U.L. - Syndicat

SYNDICALISME - MAGAZINE

MAI 1961

désire recevoir exemplaires à expédier à :

NON et PRENOM :

A 0,45 NF. 1'ex. ADRESSE :
cette commande représente
une somme de :

GARE :

(Pour les envois de 100 ex. et plus)

..... N.F.

que (nous versons ce jour
nous verserons le

{ au CCP 285-24
C.F.T.C. PARIS
ou par
chèque banca.

Si votre Syndicat n'a pas reçu la carte Bon de Commande, découper le bulletin ci-contre à retourner à :
DIFFUSION -
PRESSE C.F.T.C
26, Rue de Montholon
PARIS 9° après l'avoir rempli

N'attendez pas la date limite du 20 Avril

Merci !

Date et Signature :

Ne rien inscrire dans ce cadre s.v.p.