

HABILLEMENT CUIRS TEXILES

C.F.D.T

N° 226 Juin Juillet 1969

SOMMAIRE

● EDITORIAL

Après le 27 avril...

● VIE FEDERALE

Après les réunions Paritaires Nationales dans les différentes branches HA-CUI-TEX, plusieurs accords intéressants ont été obtenus par l'action dans les entreprises.

● LE COMITE D'ENTREPRISE

Un condensé pratique, réalisé à la demande de nombreux militants et responsables HA-CUI-TEX.

Pour connaître le C.E., son fonctionnement et le rôle que les militants C.F.D.T. doivent y jouer.

Des exemplaires supplémentaires sont à la disposition des sections au prix de 10 centimes l'unité.

● LES CONGES PAYES

Avec la généralisation de la 4^e semaine de congés payés, il convient de faire le point en ce qui concerne nos droits en ce domaine.

● INTERESSES A QUOI ?

Pour y voir plus clair en ce domaine, il faut lire attentivement cet article.

● L'1H A LINVOSGES

Ce mois-ci, c'est aux camarades vosgiens que nous laissons le soin de nous faire part de leur expérience de l'1H.

« Si tu fais des plans
pour un an, sème du blé,
pour cinq ans, plante des arbres,
pour une vie, forme et instruis des Hommes. »

Proverbe chinois

HA - CUI - TEX

aux syndicats et sections

SPECIAL TEXTILES NATURELS - 23 avril

- Compte rendu Commission Mixte des 21 et 22 avril.
- Accord sur la limitation des horaires et l'indemnisation du chômage partiel.
- Accord sur le travail des Jeunes et temps de repos.
- Propositions patronales sur le droit syndical.

SPECIAL TEXTILES ARTIFICIELS - 23 avril

- Compte rendu Réunion Paritaire du 22 avril.

SPECIAL CUIRS ET PEAUX - 5 mai

- Protocole chaussure du 30 avril.
- Compte rendu Réunion Paritaire des 29 et 30 avril
- Situation des discussions sur les classifications Chaussures.
- Situation dans le reste de la branche Cuir.

SPECIAL HABILLEMENT - 7 mai

- Compte rendu de la Réunion Paritaire.
- Consignes.
- Affichettes.
- Ce qui a été obtenu ailleurs.

SPECIAL TEXTILES ARTIFICIELS - 13 mai

- Deux accords.
- Note sur les salaires.
- Barèmes à compter du 1^{er} juillet 1969.
- Compte rendu du Bureau T.A.S.

SPECIAL TEXTILES NATURELS - 16 mai

- Après les 21 et 22 avril.
- Consignes pour le 21 mai.

SPECIAL TEXTILES NATURELS - 23 mai

- Compte rendu de la Réunion Paritaire du 22.
- L'ensemble des textes proposés.
- Interprétation et consignes d'action sur le temps de pause et sur les congés payés.

Ces bulletins adressés aux correspondants de sections doivent être discutés en équipes de militants. La section doit examiner ce qui est demandé et décider ce qu'elle fera.

LE SYNDICALISME EFFICACE EST UN TRAVAIL D'EQUIPE.

Ce sont les rois

La Liberté du Travail

Le 11 mars, les travailleuses de chez HADENGUE et PLAYOUST décidaient de suivre la grève générale.

HADENGUE et PLAYOUST est une entreprise de Confection de 250 travailleuses de la région de BETHUNE, dans le Pas-de-Calais.

La C.F.D.T. est la seule organisation syndicale et le patron se situe dans la bonne moyenne des patrons de l'Habillement... D'ailleurs, jugez-en vous-mêmes.

Les filles ayant fait grève le 11 mars, il a envoyé aux parents de toutes celles qui étaient mineures la lettre suivante :

« Monsieur, Madame,
Nous tenons à vous informer, à toutes fins utiles que, bien que nos ateliers aient travaillé toute cette journée du 11 mars et que les services de cars aient assuré toutes les liaisons, nous avons constaté l'absence de votre fille au travail ! Est-ce vous qui l'en avez empêchée ?
Peut-on en connaître la raison ?
A vous lire, veuillez agréer... »

Réponse de Parents :

« Monsieur, nous laissons notre fille libre de ses actions au travail.
Agréer, nos salutations... »

Réponse d'une fille :

« Monsieur, j'ai respecté le mouvement de grève générale, car nous sommes tous solidaires les uns des autres. En restant seule juge de mes actions sans y être contrainte ni influencée. »

Certains, à l'esprit mal tourné, appellent cela la participation des parents à la vie de l'entreprise...

SOMMAIRE

● EDITORIAL

Après le 27 avril...

● VIE FEDERALE

Après les réunions Paritaires Nationales dans les différentes branches HA-CUI-TEX, plusieurs accords intéressants ont été obtenus par l'action dans les entreprises.

● LE COMITE D'ENTREPRISE

Un condensé pratique, réalisé à la demande de nombreux militants et responsables HA-CUI-TEX.

Pour connaître le C.E., son fonctionnement et le rôle que les militants C.F.D.T. doivent y jouer.

Des exemplaires supplémentaires sont à la disposition des sections au prix de 10 centimes l'unité.

● LES CONGES PAYES

Avec la généralisation de la 4^e semaine de congés payés, il convient de faire le point en ce qui concerne nos droits en ce domaine.

● INTERESSES A QUOI ?

Pour y voir plus clair en ce domaine, il faut lire attentivement cet article.

● L'1H A LINVOSGES

Ce mois-ci, c'est aux camarades vosgiens que nous laissons le soin de nous faire part de leur expérience de l'1H.

« Si tu fais des plans
pour un an, sème du blé,
pour cinq ans, plante des arbres,
pour une vie, forme et instruis des Hommes. »

Proverbe chinois

Avant le départ en vacances

A l'ordre du jour de la prochaine réunion du Bureau de la section syndicale d'entreprise, faire le point sur :

- L'action menée pendant l'année.
- L'organisation syndicale dans l'entreprise et repréciser les responsabilités.
- Vérifier l'état de recouvrement des cotisations. Régulariser la situation de la section vis-à-vis du S.C.P.V.C. (Service Centrale de Perception et de Ventilation des Cotisations).
- S'assurer des abonnements en cours et des réabonnements éventuels.
- Préciser les tâches qui attendront la S.S.E. à la rentrée (Informations, élections, collectage, etc.).
- Décider la date de la réunion qui suivra la reprise du travail et ne pas oublier de noter toutes les décisions pour les reprendre à la rentrée.

... POUR UN REDEMARRAGE
DANS DE BONNES CONDITIONS ...

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon, Paris IX^e

22^{me} ANNEE — NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

Abonnement annuel : 6 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 - 824.92.27



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



A G I R

▲ LE GAULLISME EST FINI . . .

Ainsi le terrain est déblayé. Le 27 avril, les Français ont répondu NON en majorité. Après avoir subi onze ans de gaullisme, ils ont renvoyé le Général à la rédaction de ses mémoires. Il est trop tôt pour fixer le bilan de l'emprise du gaullisme sur la politique intérieure et extérieure du pays, sur l'économique et le social. Ce qui est sûr, c'est que nous nous retrouvons nous-mêmes sans « homme providentiel » et son « destin national » avec nos problèmes dont beaucoup ont été masqués par le régime gaulliste et son organe d'information : l'O.R.T.F.

La victoire du 27 avril a été obtenue par une majorité de voix populaires mais dont l'appoint décisif a été donné par des voix du centre ou de droite (notables, commerçants, professions libérales ou artisanales).

▲ LA FAMILLE DU CENTRE OU DE DROITE VEUT LA SUCCESSION

C'est une des causes de ce que nous avons vu se produire en Mai 69, Monsieur POMPIDOU se pose en successeur « ouvert », en relevant allègrement la « doctrine » du patron, en oubliant qu'il en fut l'exécuteur pendant 6 ans ce qui a provoqué la révolte et les luttes de mai-juin 68. Monsieur POHER se présente avec un programme voisin et recrute la même clientèle. Quelle que soit l'honnêteté de l'homme et ses gestes libéraux : renvoi de FOCCARD chef des barbouzes et rappel à l'O.R.T.F. de se libéraliser, sa politique sera, comme celle de POMPIDOU, l'expression des milieux d'affaires et plus encore la construction d'une Europe Néo-capitaliste.

Il faut que cela au moins soit clair : que ce soit POHER ou avec POMPIDOU, ce ne sera pas une politique favorable à la classe ouvrière et à ses objectifs.

▲ LA SOLUTION EST A GAUCHE

La solution est, nous le savons bien, à gauche. La droite et le centre veulent conserver. Conserver les institutions et le système donc conserver le droit du patronat de mener sa politique de profit et l'exploitation, conserver le système capitaliste avec les inégalités qu'il produit.

Il est plus difficile d'édifier du nouveau dans une société industrielle moderne. Seules des forces de contestations favorables à des mesures socialistes pourront le faire.

▲ MEME DIVISES . . .

On aurait pu penser qu'onze ans de gaullisme apprendraient aux hommes et aux appareils de gauche qu'il est temps pour eux de se remettre en cause, de montrer en détail quelle était l'alternative politique possible. Mais le mouvement ouvrier, dans son expression politique comme dans son expression syndicale est profondément divisé malgré des accords tactiques.

Nous sommes tous responsables, syndicalistes ou militants politiques, de cette situation.

Cela ne dépend évidemment pas seulement de ce qui se passe au moment d'une élection. C'est un combat de longue haleine.

▲ DEPASSER LA SITUATION PRÉSENTE

Il faut surmonter la nausée et la colère devant tous ces « grenouill-

lages » et continuer à agir pour presser les politiques de se définir clairement face à la classe ouvrière pour dire ce que serait en 1969 le socialisme en FRANCE et agir... en s'engageant dans le combat politique ou syndical.

Cette situation n'évoluera que par l'action, par exemple en regroupant tous ceux qui ont agi en Mai 68 pour un combat commun, sur des objectifs communs : informations, enseignement, emploi. Le socialisme ne se crée pas qu'au moment des élections mais par un combat permanent sur tous les terrains, tout particulièrement dans l'entreprise, y compris dans la rue.

Il est maintenant évident qu'au deuxième tour, la lutte se situe entre POMPIDOU et POHER. Ni le succès de l'un ni celui de l'autre ne saurait régler nos problèmes. Les travailleurs sont devant un choix politique difficile.

Même l'abstention ou le vote blanc est un vote qui a pour conséquence d'assurer l'élection de POMPIDOU.

Entre ces deux maux lequel est le moindre ?

Faut-il barrer la route à POMPIDOU et au danger de fascisme et de dictature dont il peut être porteur et dans ce cas, voter POHER ?

Ou faut-il favoriser par l'abstention ou le vote blanc la victoire de POMPIDOU en espérant que les tensions s'accroissant, l'action et la contestation populaires pourraient se développer ?

Dans une telle situation, il faut que les travailleurs fassent encore leur devoir.

▲ PASSER A L'ACTION

Mais le fond du problème reste le même : les capitalistes d'une façon ou de l'autre seront au pouvoir et les chances du socialisme démocratique seront retardées. Car les travailleurs doivent clairement savoir que la satisfaction de leurs revendications : égalité dans l'enseignement, la promotion, la rémunération, démocratie dans l'entreprise pour assurer la gestion de l'économie passent nécessairement par une politique nouvelle marquant une cassure avec celle actuelle, gaulliste ou non, exprimée par POMPIDOU et POHER.

C'est essentiellement par l'action que l'on politise les situations et nous autres avons autre chose à faire que les centristes même sociaux : de bons salaires, de bons divertissements, la paix... le bonheur, dirait POMPIDOU. (C'est cela être dépolitisé, c'est-à-dire subir des situations et ne rien pouvoir ou vouloir y changer). Nous, nous voulons que les travailleurs prennent eux-mêmes en mains leurs affaires. Ce sera demain aussi un combat à mener pour lutter contre les déviations, les confiscations du pouvoir ouvrier, la bureaucratie ! Mais nous sommes aujourd'hui.

Et peut-être y a-t-il dans cette division des forces susceptibles de porter les espérances de la classe ouvrière, une chance concrète pour que les travailleurs réalisent au-delà des appareils politiques dépassés le rassemblement d'une grande force socialiste, démocratique et populaire.

Là, comme dans l'action syndicale, les travailleurs auront à prendre en main eux-mêmes leur destin.

Allons ! Il faut reprendre le collier partout. Que ce soit POMPIDOU ou POHER, la situation économique et financière malheureuse du pays devrait nous y aider.

Gérard FONTENEAU

Le Comité d'Entreprise



La tâche du comité d'entreprise est importante et étendue. Elle concerne l'ensemble de la section syndicale C.F.D.T. C'est pour aider la section et les membres du C.E. que nous avons réalisé cette brochure.

SOMMAIRE

■ Origine des comités d'entreprise

1 — COMPOSITION DU C. E.

- 11 - Comité d'établissement et comité central
- 12 - L'élection du C.E.
- 13 - Qui est électeur ?
- 14 - Qui est éligible ?

2 — ATTRIBUTION DU COMITE

- 21 - Domaine économique
- 22 - Dans les sociétés anonymes
- 23 - Domaine social
- 24 - Gestion des œuvres sociales

3 — FONCTIONNEMENT DU C. E.

- 31 - Séances officielles
- 32 - A la 1^{re} réunion
- 33 - Les réunions préparatoires
- 34 - Pendant la réunion
- 35 - Le représentant syndical au C.E.
- 36 - Les commissions du C.E.

4 — AVEC L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

INTRODUCTION

L'origine des comités d'entreprise remonte au temps de la Résistance 1940-1944 ; la France était occupée et le Conseil National de la Résistance avait élaboré un projet de libération du pays mais aussi un programme de transformation économique et sociale de la société capitaliste à appliquer à la libération du territoire, malheureusement la loi votée par le gouvernement provisoire sous la présidence de DE GAULLE et grâce à la pression du Patronat, n'a pas tenu compte de ses intentions. Le texte de base est l'ordonnance du 22 février 1945 qui a été modifiée à plusieurs reprises et en dernier lieu par la loi du 18 juin 1966.

Les textes donnent d'importantes fonctions au comité d'entreprise dans le domaine économique ,social et dans la gestion des œuvres sociales. Trop de comités s'occupent beaucoup plus des œuvres sociales que de contrôler, contester la gestion patronale de l'entreprise ou de proposer de meilleures conditions de travail.

Le comité d'entreprise est pour nous un instrument de lutte syndicale dans l'entreprise.

Le syndicat, présente les candidats, documente, fait réfléchir, élabore les positions, forme et aide les militants y compris, bien sûr, ceux qui sont élus au comité d'entreprise.

Un membre C.F.D.T. du C.E. est donc responsable de ses positions devant l'organisation syndicale et devant les travailleurs qui l'ont élu et jamais devant l'employeur.

1 COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus, des comités d'entreprises doivent être institués.

- Le comité d'entreprise est composé :
 - de l'employeur, président de droit du comité,
 - de représentants élus par le personnel, titulaires et suppléants,
 - d'un représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise. ?

— Nombre de délégués à élire :

Le nombre de représentants élus par le personnel varie selon la taille de l'entreprise :

		Titulaires	Suppléants
50	à	75 salariés	3
76	à	100 salariés	4
101	à	500 salariés	5
501	à	1 000 salariés	6
1 001	à	2 000 salariés	7
2 001	à	4 000 salariés	8
4 001	à	7 000 salariés	9

Ce nombre peut être augmenté par voie d'accord. (Consulter la Convention Collective de la Branche).

1.1 — COMITE D'ETABLISSEMENT ET COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Dans le cas où l'entreprise est composée de plusieurs établisse-

ments, des comités sont créés au sein de chacun des établissements. La composition de ceux-ci est analogue à celle prévue ci-dessus pour le comité d'entreprise, le nombre de représentants élus par le personnel étant alors fonction du nombre de salariés de l'établissement.

De plus, il est constitué un **comité central d'entreprise composé :**

- du chef d'entreprise ;
- de représentants élus par les différents comités d'établissement, à raison d'un ou de deux représentants titulaires et suppléants pour chacun d'entre eux ;
- d'un représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise.

Le Comité Central d'Entreprise (C.C.E.) se réunit au moins une fois tous les six mois. Avant chacune des réunions, il est important que les représentants C.F.D.T. se retrouvent ensemble pour les préparer.

Quand le Comité Central se tient à PARIS, la réunion préparatoire peut se tenir ; au siège de la Fédération.

1.2 — ELECTIONS

Le mandat est de 2 ans, mais la réélection est possible.

1.3 — QUI EST ELECTEUR ?

- être âgé de 18 ans accomplis
- travailler depuis 6 mois dans l'entreprise
- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation frappant d'in-capacité électorale
- être de nationalité française (les travailleurs étrangers appartenant à un pays de la C.E.E. sont assimilés à des français : Italie - Allemagne - Luxembourg - Hollande - Belgique)
- les autres étrangers travaillant en France depuis 5 ans et titulaires de la carte de résident privilégié.

1.4 — QUI PEUT ETRE ELU ?

- être électeur et avoir 21 ans accomplis
- savoir lire et écrire
- travailler depuis 1 an dans l'entreprise
- ne pas être proche parent ou allié de l'employeur
- être français
- les ressortissants de la C.E.E. (Communauté Economique Européenne) sont éligibles après 3 ans dans la même entreprise.
- les autres travailleurs étrangers ne sont pas éligibles.

Protection légale

Tout licenciement de membres du comité d'entreprise ou de délégués du personnel est soumis à une protection légale étendue également aux ANCIENS MEMBRES ainsi qu'aux candidats à l'un ou à l'autre de ces postes.

Doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise, s'il existe, TOUT LICENCIEMENT :

- d'un DELEGUE DU PERSONNEL, d'un MEMBRE du COMITE D'ENTREPRISE (titulaire ou suppléant)

- d'un ANCIEN DELEGUE DU PERSONNEL ou MEMBRE du comité d'entreprise pendant les 6 MOIS qui suivent l'expiration de leur mandat
- d'un CANDIDAT à ces fonctions PENDANT les 3 MOIS qui suivent la publication des candidatures
- d'un REPRESENTANT SYNDICAL au C.E. ou C.C.E.

En cas de désaccord au sein du comité d'entreprise, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail.

Un comité d'entreprise ne doit jamais voter le licenciement d'un délégué même d'une autre organisation.

Les Heures de délégation

- Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent de **20 Heures payées par mois** pour l'exercice de leurs fonctions.
- Ce temps peut être utilisé dans le local que l'employeur doit mettre à la disposition du comité. Il peut être aussi utilisé en **déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur** de l'entreprise pour l'accomplissement des fonctions de membre du comité.
- Le temps passé aux séances officielles (avec l'employeur) est payé aux membres titulaires, suppléants et représentant syndicaux, il n'est pas déduit du crédit des 20 H par mois.

Dans certaines conventions, des heures sont attribuées aux suppléants en plus des réunions avec la direction (s'y reporter).

2

ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Les comités d'entreprises détiennent de par la loi des attributions très vastes, nous allons les résumer par domaine.

2.1 — DOMAINE ECONOMIQUE

— Dans le domaine économique, les attributions du comité d'entreprise sont d'ordre consultatif. Elles consistent à recevoir des informations de la part de l'employeur, à être consulté, à formuler des avis et des suggestions. Le comité d'entreprise est obligatoirement **consulté** sur les questions intéressant **l'organisation, la gestion et la bonne marche de l'entreprise**.

— Le C.E. étudie les mesures envisagées par la direction et fait des propositions sur :

- l'organisation de l'entreprise
- sa gestion
- sa marche générale
- les conditions d'emploi du personnel
- la durée du travail
- le nombre et la structure des effectifs.

— Le C.E. est obligatoirement saisi en temps utile des projets de réduction de personnel. Il émet des avis sur l'opération envisagée et peut faire des propositions pour éviter ces licenciements. Ces avis et propositions sont transmis par écrit à l'inspecteur du travail.

— Le C.E. doit être informé des résultats de l'entreprise : chif-

fres d'affaires, investissements, montant et proportions des salaires, affectations des bénéfices.

) En matière d'intéressement au sein du C.E., la délégation des salariés du comité « peut » conclure un accord avec l'employeur. Nous ne conseillons pas cette formule. Pour nous c'est entre syndicats représentatifs et la direction que doivent être conclus des accords de ce genre.

Pour les différentes modalités de placement des fonds, se reporter à la brochure éditée par la C.F..DT. sur l'intéressement.

TOUS LES 3 MOIS

Chaque trimestre, l'employeur doit communiquer au C.E. des informations sur :

- l'activité économique de l'entreprise
- l'exécution des programmes de production
- la situation de l'emploi
- l'évolution, le montant et la structure des salaires.

TOUS LES ANS

Chaque année, l'employeur doit communiquer et compléter ces informations sous forme de rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise et donnant notamment :

- le chiffre d'affaires
- les résultats globaux de la production et de l'exploitation
- l'évolution de la structure et du montant des salaires
- les investissements
- les projets pour l'exercice suivant
- en particulier, l'employeur soumet au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération horaire et mensuelle au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

2.2 — DANS LES SOCIETES ANONYMES

Les pouvoirs d'information et de contrôle sont encore plus étendus.

Dans ce cas, l'entreprise doit communiquer au comité ou au comité central d'entreprise, s'il existe, les mêmes informations : rapports, bilan, compte des pertes et profits, que celles remises aux actionnaires et aux mêmes époques.

Le comité ou le C.C.E. peut se faire assister pour l'examen des comptes de l'entreprise, par un expert comptable choisi hors de l'entreprise. Celui-ci est néanmoins payé par l'entreprise.

De plus, le comité d'entreprise où le C.C.E. peut désigner 2 de ses membres dont 1 cadre pour siéger avec voix consultative aux réunions du conseil d'administration de la société. Cela veut dire que n'ayant pas le droit de vote comme les autres membres du C.A., les représentants du C.E. ont le droit d'intervenir dans les débats.

2.3 — DOMAINE SOCIAL

Le C.E. coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail, il est saisi pour avis des règlements.

- Le règlement intérieur doit être soumis par écrit au C.E. qui l'étudie et formule ses observations écrites. Elles sont transmises à l'inspection du travail. Le C.E. n'a donc pas à le signer.
- Le C.E. est saisi des problèmes relatifs à la formation, au perfectionnement professionnel et à l'adaptation à l'emploi (postes, cadences, etc...)
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le C.E. constitue **obligatoirement** une commission chargée d'étudier les problèmes ci-dessus ainsi que ceux relatifs à l'emploi et de travail des jeunes et des femmes.
- Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de 1 % des salaires pour l'habitat quel qu'en soit l'objet. C'est un problème important car il s'agit d'un salaire indirect qui doit revenir aux salariés sous la forme de logements. Demander conseil aux U.L et U.D pour modalités pratiques d'application.

2.4 — DOMAINE GESTION DES ŒUVRES SOCIALES

Dans ce domaine, les pouvoirs du comité sont plus étendus, car il peut décider.

Le comité intervient dans la gestion selon 3 possibilités suivant la nature des institutions :

- 1°) - il contre la gestion de certaines œuvres sociales
- 2°) - il participe à la gestion
- 3°) - il gère directement.

Pour assurer la gestion, le comité d'entreprise reçoit une contribution de l'employeur selon les critères légaux, mais il peut y avoir aussi un pourcentage minimum prévu dans la convention collective. Le % s'applique sur les salaires et appointements bruts.

Le comité d'entreprise agit librement dans l'**adoption du budget** qui définit une politique.

Le C.C.E. PEUT décider très légalement de participer au financement des pertes de salaires subies par les travailleurs bénéficiaires du congé-éducation.

Par œuvres et institutions sociales, il faut entendre :

- les institutions de prévoyance, notamment les mutuelles
- les organismes ou services sociaux : cantines, crèches, colonies de vacances, loisirs et voyages, bibliothèques, etc...
- les institutions professionnelles d'éducation ou de culture : centres d'apprentissage ou de perfectionnement, bibliothèques, cercles d'études, etc...
- Le C.E. peut aussi aider les personnes momentanément gênées soit sous formes de prêts ou d'aides exceptionnelles.

Le Comité D'entreprise gère directement les fonds consacrés à des œuvres sociales au profit du personnel n'ayant pas de personnalité juridique.

3

FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE

Connaissant les attributions, nous allons maintenant aborder le fonctionnement du comité d'entreprise.

3.1 — SEANCES OFFICIELLES

Le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

3.2 — A LA PREMIERE REUNION

Le comité procéde à l'élection d'un secrétaire, pris parmi les membres titulaires. Il choisit aussi un trésorier et éventuellement des adjoints.

Le secrétaire a un rôle important, il assure la liaison entre les membres du comité, il veille à l'application des décisions.

Après en avoir discuté avec tous les membres du C.E., il prépare l'ordre du jour avec le président.

Les convocations des réunions officielles sont remises au moins 3 jours avant la réunion avec l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des présents. Seuls les titulaires votent mais si un titulaire est absent, un suppléant vote à sa place.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiquées au chef d'entreprise et à tous les membres du comité.

Un comité doit aussi adopter un règlement de fonctionnement pour préciser exactement les responsabilités du président, secrétaire et trésorier. Un modèle peut être fourni.

3.3 — LES REUNIONS PREPARATOIRES

Les réunions officielles avec le président doivent être précédées de réunions préparatoires. Une discussion doit aussi avoir lieu entre militants C.F.D.T. à travers la section syndicale.

C'est à partir de ces confrontations que les propositions d'ordre du jour seront faites par le secrétaire au président.

PREPARER MINUTIEUSEMENT :

- les questions à aborder
- la documentation nécessaire
- prévoir les objections ou arguments du président
- préparer les réponses et les positions à prendre
- prévoir un partage des interventions suivant les problèmes.

Aucune question ne doit être portée à l'ordre du jour sans être préparée en équipe.

Voir ensemble les questions à poser sur :

- Organisation : préparer des suggestions pour l'améliorer ou des arguments pour la contester.

- **Investissements** : pourquoi ces investissements et l'incidence sur l'effectif du personnel.
- **Effectifs** : les demander pour tenir des statistiques.
- **Production et productivité** : obtenir des renseignements pour demander des améliorations de salaires ou de conditions de travail.
- **Divers** : poser des questions à partir des préoccupations soumises par les salariés et entrant dans les attributions du C.E.

En partant à la réunion :

- Ne pas oublier sa documentation. Prendre de quoi écrire pour prendre des notes, de préférence un cahier.
- Arriver en groupe au lieu de la réunion.

3.4 — PENDANT LA REUNION OFFICIELLE

A - Bien connaître et tenir compte de :

- la salle de réunion
- la forme de la table
- les moyens de s'asseoir
- la place que prend habituellement le patron.
- Se mettre tous les uns à côté des autres face au patron
- Faire attention à ne pas laisser couper la délégation C.F.D.T.
- Prendre nettement place pour pouvoir écrire et prendre des notes
- Ne pas s'asseoir à moitié ou sur le bord de la chaise
- Ne pas se cacher.

B - Intervenir l'un après l'autre :

- le faire clairement, nettement
- ne pas avoir peur ; au comité, l'employeur a le rôle de président
mais il ne compte que pour une voix et même elle n'est pas prépondérante.
- demander tous les détails nécessaires, conformément aux attributions du comité.
- savoir argumenter nos positions à partir des faits, des chiffres, des documents, des références.
- se servir des sources patronales, des déclarations officielles.
- utiliser les précédents créés, les exemples de réalisation.
- APPORTER un Code de travail ou la loi sur les C.E., et la convention collective.
- demander que telle intervention figure au procès-verbal, parfois écrire un texte et le remettre au secrétaire, surtout lorsqu'il appartient à une autre organisation.

C - Les décisions

- Chaque fois que le patron a pris un engagement, a fait une promesse,, le faire préciser, puis noter pour le procès-verbal, prendre le temps de le faire, on n'est pas à 10 minutes près.

- Ne jamais se presser dans la discussion, nous avons le temps.
- Jamais d'arguments ou d'éléments contradictoires dans la délégation C.F.D.T.
- Faire en sorte que les décisions soient clairement prises et notées au procès-verbal.
- En cas de difficultés pour une décision, demander : une suspension de séance, un vote à bulletin secret.
- Ne pas accepter que le Président lève la séance de son propre chef avant épuisement de l'ordre du jour. Il n'en a pas le droit.

3.5 — LE REPRESENTANT SYNDICAL AU C.E.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité.

Conditions :

- être membre de l'entreprise,
- remplir les conditions d'éligibilité.

C'est la section syndicale C.F.D.T. qui doit faire ce choix. Il s'agit d'une répartition des tâches et celle-ci est importante, car il est le représentant officiel du syndicat au C.E.

C'est le syndicat qui le désigne officiellement par lettre recommandée avec accusé de réception et copie à l'inspection du travail.

— Il est protégé, le temps passé aux réunions officielles est payé et dans les entreprises de plus de 500 salariés, il a 20 H. par mois comme les titulaires.

- Il peut cumuler cette fonction avec celle de délégué.

SON ROLE :

- Il tient son mandat de l'organisation syndicale et c'est au nom du syndicat qu'il intervient.
- Il ne vote pas mais il a voix consultative. Il donne l'avis et les positions, sans qu'on la lui demande, sur toutes les questions où il le juge utile, sans qu'on puisse l'empêcher.
- Il représente son organisation et par elle l'ensemble des syndiqués.

Il apporte

- la position syndicale sur les problèmes traités par le comité ;
- une vue d'ensemble de l'organisation syndicale au-delà de l'entreprise, la profession ;
- l'aide au comité à remplir son rôle et obliger l'employeur à bien répondre aux questions soulevées ;
- l'aide et la défense aux membres du comité et même délégués du personnel C.F.D.T. qui ont des ennuis dans l'exercice de leurs fonctions et notamment lorsqu'ils sont menacés de licenciement.

3.6 — LES COMMISSIONS DU C.E.

Le comité peut créer des commissions qu'il juge utiles à son fonctionnement. Elles sont surtout nécessaires dans les grosses entreprises et permettent d'associer d'autres travailleurs.

Les commissions sont placées sous l'autorité du C.E. qui définit leur rôle, elles préparent en quelque sorte les décisions du comité sur

un sujet précis. Un membre du C.E. titulaire ou suppléant préside, mais les membres peuvent être choisis en dehors du comité.

Deux commissions ont un rôle défini et légal :

- 1^o) **Dans les entreprises de plus de 300 salariés** : la commission de formation et d'adaptation professionnelle ainsi que les questions d'emploi et de travail des jeunes et des femmes. Le temps passé à cette commission est payé et s'ajoute aux 20 H. des titulaires.

2^o) **Comité d'Hygiène et Sécurité (C.H.S.)**

C'est une commission du C.E. avec un fonctionnement très particulier. La désignation des membres salariés se fait en accord avec les délégués du personnel. Par l'intermédiaire, on peut aborder beaucoup de problèmes touchant à la sécurité mais aussi à l'hygiène et surtout la santé des travailleurs ainsi qu'à tout ce qui s'y rapporte (La C.F.D.T. a réalisé une brochure format D.P. C.E. sur le C.H.S., il sera intéressant de s'y reporter).

La législation ne donne pas de limite en ce qui concerne les heures allouées pour l'accomplissement de la mission des membres du C.H.S., c'est donc une possibilité intéressante.

4

AVEC L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

Le comité d'entreprise et notamment les membres C.F.D.T. doivent travailler avec l'ensemble du personnel.

Donc il faut sans cesse informer, discuter des problèmes et positions à prendre, demander l'avis du personnel.

Prendre l'initiative de rencontres, réunions d'informations, de discussions avec l'ensemble du personnel.

Lorsqu'il s'agit de créer, de modifier des activités de toutes natures, le personnel est très intéressé. Mais peut-être encore plus lorsqu'il s'agit de conditions de travail, d'emploi, d'avenir et même d'intérêsser.

A chaque fois que les élus C.F.D.T. ont à prendre des positions ou à répondre à une proposition de l'employeur, il faut informer et consulter le personnel.

Bien sûr, il faut toujours faire une différence avec les syndiqués qui eux, auront une information écrite plus détaillée et seront appelés à définir la position syndicale.

D'ailleurs, dans les réunions avec l'ensemble des travailleurs, il faudra donner la position syndicale et les appeler à adhérer à notre organisation syndicale.

Ne pas oublier Information et utilisation des collecteurs

Pour l'action comme pour l'information

les délégués, les syndicats C.F.D.T.

doivent être les premiers et les meilleurs.

Nous avons voulu faire un rappel succinct et pratique contenant les renseignements essentiels. Cela ne remplace pas la brochure C.F.D.T. qu'il est indispensable d'avoir dans les sections.

LES CONGES

PAYÉS

— Cette fois-ci, ça y est, la loi sur les 4 semaines de congés payés est votée, le journal officiel du 17 mai 1969 l'a publié. Elle est donc désormais applicable et permettra aux 1 500 000 travailleurs qui en étaient encore privés d'en bénéficier pour la 1ère fois, **6 ans après les premiers accords.**

● RAPPEL HISTORIQUE

Avant 1936 - Seules de rares catégories de travailleurs bénéficient de brefs congés
 1936 - Première loi octroyant 2 semaines de congés payés
 1956 - Loi accordant 3 semaines
 1967 - 1968 - Extension progressive par les Conventions Collectives de la 4ème semaine.
 1969 - Loi concernant les 4 semaines à tous.

Les congés vont dans le sens d'un diminution de la durée du travail dans son aspect global. Il reste encore à reconquérir une autre victoire de 1936, la diminution du temps de travail, par le retour aux 40 heures par semaine sans diminution de salaire. Maintenant c'est dans ce sens qu'il faut orienter notre lutte.

● QUI A DROIT AUX CONGES ?

Art. 54 q du livre II du Code du Travail, 1er alinéa.

Le travailleur, qui au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt quatre jours ouvrables.

● CE QU'IL FAUT ENTENDRE PAR

— ANNEE DE REFERENCE :

C'est la période du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

— TRAVAIL EFFECTIF :

Pour l'appréciation du temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en considération non seulement les journées de travail effectivement accomplies, mais aussi certaines absences :

- 1°) Les périodes de congés payés de l'année précédente.
- 2°) Les périodes de repos des femmes en couches.
- 3°) Les périodes d'accident du travail ou maladie professionnelle limitées à une durée d'un an pour la loi, mais variant suivant les conventions collectives.
- 4°) Les périodes de rappel au maintien sous les drapeaux.
- 5°) Les périodes de congés éducation ou de formation des cadres pour la jeunesse.

- 6°) Les périodes de congés familiaux, jours fériés.
- 7°) Le temps passé en commissions paritaires et réunions statutaires.
- 8°) Les périodes de chômage partiel.
- 9°) Dans la convention textile, certaines périodes de maladie en cas de fermeture de l'entreprise (art. 64).

● DEFINITION DU MOIS DE TRAVAIL :

Il résulte du Code du travail et des conventions collectives que sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Il était communément admis que le salarié qui aurait travaillé pendant 12 mois ou 48 semaines avait droit à son congé annuel entier.

La Cour de Cassation a donné dans un arrêt isolé un calcul plus restrictif en la matière, car, d'après l'arrêt du 16 mai 1958, elle a estimé qu'il fallait d'abord prendre les mois complets, puis les semaines complètes et seulement ensuite le nombre de jours de travail effectif.

En contre-partie, ce calcul ne doit pas être utilisé lorsque le salarié a travaillé toute l'année de façon régulière, même si le nombre de jours est réduit par suite de chômage ou de « ponts ».

● CALCUL DE LA DUREE DU CONGE :

La nouvelle loi prévoit que la durée du congé est déterminée à raison de 2 jours ouvrables par mois de travail.

On entend par jour ouvrable, les jours qui peuvent être consacrés au travail, c'est-à-dire en dehors des dimanches et fêtes légales.

Inclusion d'un jour férié dans la période des congés : La loi fixant la durée des congés en jours ouvrables, le jour férié qui tombe un jour normalement ouvrable de la période de congés ne compte pas dans ces derniers.

Il s'ajoute aux 24 jours. Le paiement de ce jour n'intervient que si la Convention le prévoit. S'il n'est pas prévu, il prolonge le congé mais ne donne pas lieu à l'indemnisation.

En 1963, bon nombre d'accords sur la 4^e semaine avaient supprimé cet avantage, la 4^e semaine devenant légale, cette position plus avantageuse redevient applicable.

● CAS PARTICULIERS :

— LES JEUNES :

Jusqu'à maintenant les moins de 18 ans étaient les seuls légalement à pouvoir bénéficier des 4 semaines, à présent les jeunes n'ont plus d'avantages particuliers dans le cadre de la loi, il faut donc les acquérir conventionnellement.

Toutefois, les travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé de 24 jours ouvrables même s'ils sont dans l'entreprise depuis peu. Mais ils ne peuvent prétendre qu'à l'indemnisation des jours acquis par leur présence effective.

— LES MERES DE FAMILLE :

Les jeunes mères de famille de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours par enfant à charge en plus des 4 semaines, supplément ramené à un jour si le congé n'excède pas 6 jours.

— TRAVAILLEURS A DOMICILE :

Ils bénéficient des congés payés prévus par la loi et par les conventions collectives. Ils sont indemnisés sur la base d'un pourcentage, généralement $100/12 = 8,33\%$ de leur rémunération et cette indemnité est versée en même temps que leur salaire, comme d'ailleurs les indemnités de jours fériés payés.

— CONGES D'ANCIENNETE :

La nouvelle loi stipule que les congés d'ancienneté doivent être accordés dans le cadre DES CONVENTIONS COLLECTIVES.

Actuellement ils sont variables suivant les conventions et les catégories de salariés.

Ces congés supplémentaires peuvent être effectivement pris ou seulement indemnisés.

— MALADIE AVANT OU PENDANT LES CONGES :

La maladie déclarée en arrêt de travail à la Sécurité Sociale, suspend les congés.

Le salarié à la possibilité à son retour, soit de bénéficier d'une indemnité compensatrice, soit d'un congé effectif.

— RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LES CONGES :

Si le préavis est donné pendant les congés, le délai de congé ne peut commencer à courir qu'après le retour du salarié.

Mais par contre, selon la loi du préavis, celui-ci ne s'arrête pas lorsqu'il est commencé. En principe un ouvrier peut donner son « compte » durant la dernière semaine de travail. Il n'est pas obligé de revenir à l'entreprise après les congés. Toutefois des interprétations différentes lors de jugements ont été données, notamment pour les mensuels.

● PERIODE DES CONGES PAYES :

— La période légale des congés se situe entre le 1er mai et le 31 octobre.

— La date des congés principaux doit être affichée au moins 3 mois à l'avance dans le textile et 2 mois pour l'habillement.

Il faut tendre de plus en plus à fixer les congés le plus tôt possible afin de donner aux travailleurs un maximum de temps pour organiser leurs vacances.

● EN CAS DE FRACTIONNEMENT :

Ce que prévoit la nouvelle loi :

« Art. 7 - L'article 54 i du livre II du code du travail est complété « par les dispositions suivantes :

« Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai « au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être « accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. « Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque « le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera « au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et « cinq jours.

« Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de « l'alinéa précédent, soit après un accord individuel du salarié, soit « par convention collective ou accord collectif d'établissement.

« Art. 10 - Les dispositions de la présente loi s'appliquent au « droit à congé acquis pendant la période de référence du 1er juin « 1968 au 31 mai 1969. »

● INDEMNITE DE CONGES PAYES :

L'indemnité doit être calculée sur la base :

1°) soit de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé (heures supplémentaires comprises) ;

2°) soit si cette formule est plus avantageuse, du 1/12 de la rémunération perçue pendant la période de référence sur base du salaire réel (prime rendement, prime habituelle, heure supplémentaires), à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de

frais (transport, panier); des primes de risques auxquels le salarié cessera d'être exposé ou des primes occasionnelles (vacances, fin d'année).

— Les salariés dont le temps de présence ne donne pas droit à un congé couvrant toute la durée de fermeture de l'entreprise, pourront bénéficier pour cette période des allocations dites de chômage partiel. Le nombre de ces journées est obtenu par la différence entre :

- le nombre de jours de fermeture,
- le nombre total de journées de congés auxquelles le salarié a droit (ou pour lesquelles il a perçu une indemnité compensatrice chez son ancien employeur), augmenté d'un « délai de carence » de 3 jours.

Avant les congés, l'employeur doit adresser une demande à l'inspecteur du travail, puis faire établir une formule par chaque intéressé. C'est l'employeur qui verse cette indemnité de chômage, mais il est remboursé ensuite par l'état.

A cela s'ajoute l'indemnisation conventionnelle et toute clause plus avantageuse à ce sujet contenue dans les conventions de nos professions.

● OBLIGATION DE PRENDRE SES CONGES

La loi sur les congés payés est d'ordre public et présente un caractère obligatoire.

En conséquence, l'employeur qui acceptera pendant la période de congé un salarié sera considéré comme ne donnant pas le congé légal et s'exposera à une condamnation et des dommages et intérêts.

Le travailleur qui effectue pendant son congé des travaux rétribués, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui pourrait leur être confié, peut faire l'objet d'une condamnation en dommages et intérêts envers le fonds de chômage.

Tout accord entre salarié et employeur est considéré comme nul.

● UN DERNIER ASPECT POSITIF

Ce dernier aspect donne la possibilité aux conjoints travaillant dans une même entreprise d'avoir leurs vacances aux mêmes dates.

● POUR CONCLURE

Il est bon de temps à autre de préciser, ce à quoi légalement nous avons droit, non pas pour nous limiter à l'obtenir là où ce n'est pas le cas mais surtout pour dépasser ce qui existe.

Il ne faut pas oublier qu'en matière d'ancienneté il reste du chemin à faire en cherchant plus à aller vers la mensualisation que vers le paiement de jours de congés supplémentaires.

La 5ème semaine pour les jeunes est très populaire évidemment mais elle ne doit pas nous faire perdre de vue d'autres formes de réduction de la durée du travail.

Il reste aussi à inciter les travailleurs, à prendre de vraies vacances, les aider, les orienter, en leur donnant des possibilités de choix.

Pour nous militants, notre devoir est de « prendre » nos congés payés, de les utiliser au mieux pour repartir en pleine forme dès septembre.

INTERESSÉS !

A QUOI ?

Dans de plus en plus d'entreprises, les patrons amorcent les négociations de contrat d'intéressement. Ils essaient en cela de se conformer aux ordonnances du 17 août 67 qui prévoient que si un accord est négocié, il faut que cela soit fait avant le 31-12-69.

Devant cette situation, nous sommes amenés à revenir sur cette question.

Nous rappelons en effet à tous ceux qui sont amenés à s'engager dans des négociations que nous avons déjà publié plusieurs informations dans nos différents bulletins. Il faut donc se référer aux articles déjà parus : HA-CUI-TEX aux militants de novembre 1967, « Ne sont pas intéressés ceux qu'on dit », de janvier 1968 « Un magistral bluff » et les pages 34 à 38 du rapport « construire dès aujourd'hui la démocratie socialiste de demain » présenté à notre 36ème congrès fédéral. A cela il faut ajouter une brochure confédérale « La C.F.D.T. et l'intéressement dans l'entreprise » supplément N° 1207 A du 3 octobre 1968 qu'il faut demander à Syndicalisme.

Il faudra donc affronter les négociations d'un contrat d'intérressement dans l'entreprise.

Alors, attention ! Nous ne devons pas être pressés. Il arrive que les patrons poussent à la signature et que des sections signent trop vite. La date du 31.12.69 laisse suffisamment de temps de réflexion. Signer plus tôt n'apporte absolument rien de plus.

■ DEUX PREALABLES

En préalable de toute négociation, il faut poser quelques vrais problèmes :

L'intéressement a été abusivement présenté par le gaullisme comme une possibilité de participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise et comme un droit nouveau. Il n'en est rien. L'autorité patronale reste intacte. Aucun pouvoir de décision ou de contrôle n'est accordé aux salariés.

Dans les entreprises de nos professions, il faut poser deux problèmes au début de toute négociation sur un contrat d'intéressement.

■ 600 F ET 3,80 F DE SALAIRE MINIMA GARANTI

L'exposé des motifs des ordonnances du 17.8.67 précise que « les salariés doivent recevoir préalablement la juste rémunération de leur travail ».

Comment cela peut-il être le cas dans nos entreprises compte tenu des salaires de misère qui y sont payés ?

A chaque fois qu'une négociation s'ouvre, il faut poser le problème des bas salaires et revendiquer un salaire mensuel garanti de 600 frs et un salaire horaire minimum garanti de 3,80 frs.

Les négociations sur l'intéressement doivent faire rebondir les négociations sur les bas salaires et les salaires garantis au niveau des entreprises.

■ LE DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

Un accord sur l'intéressement n'a aucune signification tant que la liberté syndicale n'est pas garantie dans l'entreprise. Il se trouve que la loi sur le droit syndical prévoit elle-aussi des négociations dans l'entreprise : sur les modalités des réunions syndicales mensuelles dans l'entreprise, les modalités d'aménagement et d'utilisation du local syndical, les modalités d'aménagement des panneaux d'affichage.

Il faut demander que ces questions soient réglées favorablement par voie de négociation au niveau de l'entreprise en insistant sur nos revendications et tout particulièrement sur le droit de réunion dans l'entreprise.

Nous ne devons pas laisser s'engager une négociation sur un contrat d'intéressement sans nous battre sur ces deux points.

■ DES POINTS IMPORTANTS

En ce qui concerne les négociations du contrat lui-même, il faut être très vigilant sur un certain nombre de points que nous considérons comme très importants.

Les avantages acquis

Certains patrons ont essayé d'introduire dans le circuit de l'intéressement des primes et gratifications versées antérieurement.

L'ordonnance du 17 Août 1967 est claire. Les salariés doivent recevoir préalablement la juste rémunération de leur travail. Une circulaire interministérielle du 30 Mai 1968 est formelle :

« Le nouveau droit accordé aux salariés ne peut pas, par conséquent entraîner la suppression d'avantages tant qu'ils constituent un élément du salaire acquis par le personnel antérieurement à la signature de l'accord ».

Nous sommes déjà en présence de litiges sur cette question, ce qui prouve qu'il faut être très vigilant et intransigeant sur cette question des avantages acquis.

Les contrats antérieurs :

Le cas des entreprises qui appliquaient déjà antérieurement un régime de participation des travailleurs au fruit de l'expansion de l'entreprise est un peu différent. Les contrats peuvent être maintenus en vigueur jusqu'à leur terme et au plus tard le 1er janvier 1970.

Par la suite, il est possible de négocier un contrat différent des dispositions légales à la condition que les avantages pour les salariés soient au moins équivalents.

Dans quelques entreprises, il faudra surtout se battre pour que les primes résultant d'un contrat d'intéressement soient immédiatement versées.

■ L'INFORMATION

— Les Moyens :

Le décret du 19 décembre 1967 prévoit que le personnel sera informé par les moyens prévus dans l'accord passé avec l'entreprise. C'est pour nous une question très importante. A cette occasion, nous devons introduire une clause permettant des réunions d'information dans l'entreprise pendant le temps de travail. Revenir sur l'heure d'information mensuelle.

Cela permettrait tout au moins de démontrer le mécanisme de l'intérressement aux travailleurs à partir de l'exemple de l'entreprise. Une explication objective suffit pour provoquer la prise de conscience des salariés.

— Les éléments :

Il est prévu dans le même décret que l'employeur doit présenter un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve de participation des travailleurs.

Cela suppose que soit communiqué :

- le bilan en particulier pour la détermination des capitaux propres et cela même dans les entreprises qui ne sont pas en société anonyme.
- le compte d'exploitation afin de pouvoir déterminer le montant de la « plus value » à partir des différents éléments, ainsi que le montant des salaires.

Nous devons aussi exiger ces informations pour les exercices antérieurs. Il se trouve en effet que d'une façon générale l'année 1968 est pour les entreprises une bonne année (grâce à l'augmentation du pouvoir d'achat à la suite de mai 68).

Il suffit parfois de faire le calcul sur les années précédentes pour constater que l'intéressement ne donne pas souvent lieu à répartition. Il est donc essentiel et prioritaire d'obtenir le maximum d'information et de possibilités d'informer à l'occasion des négociations sur l'intérressement.

■ LA NON - HIERARCHISATION

L'article 3 de l'ordonnance 67.693 prévoit le calcul proportionnel aux salaires perçus de la répartition.

C'est une clause en opposition totale avec nos positions sur la non-hierarchisation. Cela ne doit pas nous empêcher de revendiquer la même part pour tous, tout en sachant que les patrons et la C.G.C. s'y opposeront en se référant à la loi.

■ LE PLACEMENT DE L'ARGENT

Les dispositions légales prévoient de toute façon le blocage de l'argent pour plusieurs années : 5 en cas d'accord, 8 : s'il n'y a pas d'accord avant le 31.12.69. L'argent peut être placé de différentes façons soit dans l'entreprise, soit hors de l'entreprise.

Nous sommes absolument opposés à ce que les fonds restent à la libre disposition du patron. Il faut donc s'opposer à la formule des comptes bloqués dans l'entreprise.

Pour la C.F.D.T., l'orientation du placement des fonds provenant des contrats d'intéressement doit se centrer sur le financement d'investissements collectifs de logements, d'équipements socio-culturels etc...

Les confédérations (C.F.D.T., F.O., C.G.C., C.G.T.) ont mis en place un organisme habilité à recueillir ces fonds. Il s'agit d'**« inter-expansion »**. Cet organisme étant géré par des représentants de travailleurs, il faut demander que les fonds dégagés par les contrats d'intéressement y soient placés. (pour tout renseignement s'adresser au secteur économique de la C.F.D.T.).

Si le placement dans l'entreprise ou dans un autre organisme extérieur ne peut être évité, il faut se battre pour obtenir le maximum de taux d'intérêt. Le taux légal est de 5 % mais dans certaines négociations, il a été obtenu 8 %. Il ne faut pas accepter de prêter notre argent aux patrons en-dessous de ce taux.

■ NON A LA « PARTICIPATION », OUI A L'AUTOGESTION

En conclusion, nous devons rappeler que l'intéressement reste pour nous un grand bluff tendant à intégrer les travailleurs dans le système capitaliste.

Cela ne doit pas nous empêcher de nous battre durement pas à pas sur chacun des points. Il est pourtant plus important d'informer largement la collectivité des travailleurs et de réclamer avec elle des droits réels : 1 heure d'information payée par mois pendant les heures de travail, publicité des informations sur la gestion des entreprises, publicité des salaires et des frais généraux, des investissements.

En ce qui concerne la gestion, nos positions sont claires. Le pouvoir économique ne se partage pas avec les capitalistes. La gestion démocratique c'est arriver à ce que les travailleurs gèrent eux-mêmes leur entreprise et que pour cela chacun ait une voix pour les décisions à prendre. C'est cela l'autogestion.

D'ABORD DES GARANTIES !

3,80 F par heure

600F par mois

1H Payée chaque mois

Pour l'information, dans l'entreprise

A TRAVERS L'ACTION →

▲ CHAUSSURES

La réunion paritaire CHAUS-SURE concernant les classifications professionnelles s'est réunie les 29 et 30 avril. Les vrais problèmes ont été enfin abordés, ce qui du reste a bloqué les négociations pendant 1 jour et demi.

Les organisations syndicales ont remis en cause l'avantage N° 10 du 23 janvier en ce qui concerne les échelons et demandent le maintien des avantages acquis individuel et collectif.

Cette remise en cause va dans le sens défendu depuis le début par la C.F.D.T., notamment pour le relèvement des catégories les plus basses.

Quelques progrès ont également été obtenus pour le classement de postes en catégorie 4 (Ouvrier Qualifié) notamment en piquage.

Une cinquantaine de postes restent encore en litige.

Les négociations se poursuivront les 22 et 23 mai.

▲ HABILLEMENT

A la commission paritaire du 7 mai, les patrons ont refusé toutes les revendications, ils ont seulement proposé de réduire le délai de récupération à 6 mois au lieu d'un an.

Les organisations syndicales ont signifié qu'elles maintenaient leurs revendications.

▲ CONFECTION MILITAIRE

Les patrons nous ont informés que du fait que nous avons refusé

de signer leurs propositions, ils ont décidé de faire une recommandation soit 3 % sur les minima au 1er avril et 2 % au 1er octobre ce qui porte le salaire de base hiérarchique à 3,10 frs au 1er avril et 3,15 frs au 1er octobre.

C'est la première fois qu'une recommandation patronale est faite dans les branches de l'Habillement.

▲ DENTELLES - TULLES BRODERIES - GUIPURES

La réunion paritaire du 5 mai portait uniquement sur les salaires. Un accord a été signé sur la même base que celui des Textiles Naturels du 3 avril les dates d'application étant : 1er mai et 1er octobre.

Comme l'an passé, les fabricants de Bonneterie de CAMBRAI et VILLEURS-OUTREAUX sont en dehors de l'accord et appliqueront à l'extension.

▲ CUIRS VERTS

La réunion du 8 mai a permis de relever :

— Les minima à compter du 1er avril, de 3 % ce qui porte le point 100 à 2,78.

Une nouvelle réunion paritaire se réunira après les congés pour revoir les minima.

▲ GANTERIE

La Commission paritaire GANTE-RIE s'est réunie le 9 mai. Les patrons ont refusé d'augmenter les salaires avant le 1er novembre 69 et ont proposé de porter le salaire de base hiérarchique à 2,50 frs au 1er novembre 69, soit 5,40 %.

Refus d'indemniser le chômage partiel, d'appliquer l'accord interprofessionnel du 22 février sur l'emploi.

Proposition de porter le coefficient des coupeurs à 166 au lieu de 162.

La C.F.D.T. comme d'ailleurs les autres organisations syndicales a refusé des propositions aussi ridiculement faibles.

▲ BRETELLES et CEINTURES

Une première Commission Paritaire avait eu lieu le 17 avril où les patrons avaient donné leur accord pour les mêmes modifications de la Convention Collective que celles signées dans l'Habillement mais d'autres points restaient à discuter.

Le salaire de base hiérarchique au coefficient 100 passe de 2,90 à 2,95 à partir du 15 mai 69, un septième jour férié sera payé.

▲ TEXTILES NATURELS

A la Commission paritaire Textile Naturel du 21 mai, rien de très

nouveau sauf qu'à la fin de la séance, nous nous sommes trouvés en présence de textes précis reprenant les propositions patronales définitives sur :

- Le droit syndical
- Le chômage partiel
- La limitation des horaires
- La récupération
- L'emploi
- Les congés payés

Nous avons demandé de pouvoir les examiner en vue de déterminer notre signature.

▲ BLANCHISSERIES - TEINTURERIES - NETTOYAGES

Les réunions paritaires des 21 et 22 mai n'ont pas permis d'obtenir satisfaction les points de vue entre Patrons et Organisations Syndicales restent éloignés.

La C.F.D.T. réclame le maintien des classifications Parodi et le relèvement des minima.

Une prochaine réunion est prévue pour le 17 juin.

DANS LES RÉGIONS

— ■ — PARIS

Pour les TAILLEURS de la Région Parisienne, un accord a été signé modifiant la Convention Collective dans ses articles 29 et 34 concernant les congés pour événements familiaux et la rémunération des apprentis.

Les minima sont majorés de 4 % environ à compter du 5 mai 69.

COUTURE Parisienne. Démarche commune des organisations ouvrières et patronales auprès du Ministère des Affaires Sociales pour obtenir la généralisation de la pré-retraite à 60 ans dans la profession.

— ■ — NORD - PAS-de-CALAIS

A la Réunion paritaire TEINTURERIES-BLANCHISSERIES, les patrons ont proposé de relever les

barèmes et salaires réels de 3 % au 1er avril et 2 % en octobre et de porter le salaire minima à 3,20 au 1er avril et 3,28 en octobre.

Les organisations syndicales ont refusé de signer, les patrons feront une recommandation.

— Accord de salaire chez H. et C. DALLE rubannerie Vallée de la Lys comptant 250 Travailleurs.

Au 1er avril les 0,12 obtenus au plan national deviennent 0,14 et les 0,10 d'octobre 0,12.

— A DOUAI dans l'usine MARAIS filature de Coton, les travailleurs ont fait 2 jours de grève, contre les récupérations.

— LENER-CORDIER Entreprise d'Habillement de HAZEBROUCK dans le Nord. Refus de récupérer. Les délégués ont organisé un refe-

rendum auprès des travailleurs pour la récupération de deux jours fériés de mai. Seules 8 personnes sur 80 réponses acceptaient de venir récupérer. Il y a donc eu deux fois refus de récupérer le Samedi.

— LEURENT à LOMME, Grève d'avertissement de 1 heure pour obtenir une augmentation de salaire plus conséquente que l'augmentation nationale.

— DEWAVRIN à AUCHEL (Pas-de-Calais)

Grève de 4 jours pour une question de salaire.

— DEMESTRE à WERVINCQ - Sud

Grève de deux jours pour augmentation des salaires.

— ■ — ILLE-et-VILAINE

GREVE ET ACCORD A LA S.P.L.I.

La Direction ayant refusé le projet d'accord de l'Habillement, une grève s'est déclenchée à RENNES, puis FOUGERES et ST-BRICE.

Après 3 jours de grève, un accord a été signé :

— 0,25 frs d'augmentation en 3 étapes (0,11 fr au 1er avril, 0,09 fr au 1er mai, 0,05 au 1er septembre).

— Salaire horaire réel garanti d'entreprise à 3,40 frs au 1er mai.

ACCORD DE SALAIRE A SAPI-TEX - FOUGERES et RENNES -

500 salariés.

— 0,30 frs sur les effectifs (0,11 fr au 1er avril, 0,09 fr au 1er mai et 0,10 fr au 1er septembre).

— Suppression de la catégorie A et remplacée par A'.

— Maintien des primes sans augmentation des rendements.

— Salaire horaire garanti à 3,30 frs au 1er septembre.

— Salaire mensuel réel net garantir après 3 mois, 550 frs au 1er mai et 580 frs au 1er septembre.

— Suppression de tous les abattements d'âge après 3 mois.

— Aucune obligation de travailler le samedi.

— Suppression des récupérations des jours fériés payés et du chômage.

— ■ — RHONE

A COURS, un accord a été signé ramenant de 12 à 1 mois la possibilité de faire récupérer les jours fériés, les camarades de COURS, nous disent que ce n'est là qu'une étape l'objectif restant LA NON RECUPERATION.

A TRAVERS L'ORGANISATION

● BUREAU FEDERAL

Il s'est réuni le 23 avril puis le 9 mai, il a notamment abordé la situation dans les branches, les problèmes internationaux, fait le point après le référendum.

Il a aussi examiné la situation financière fédérale et la Formation. Préparé le Conseil Fédéral de juin et le Comité National d'octobre.

● SESSIONS

— SESSION BLANCHISSERIE, elle s'est tenue à BIERVILLE du

11 au 14 mai avec 9 participants, travail intéressant malgré une faible participation de l'ensemble des régions. La session s'est terminée par une délégation à la Chambre Patronale Nationale.

— SESSION RENDEMENT du 27 au 31 mai, 25 militants et responsables ont participé à cette intéressante session qui avait pour but d'étudier les conséquences physiques, nerveuses, psychiques du travail répétitif et de rechercher les moyens de luttes contre ces conséquences et contre les causes profondes de cet état de fait.

— A.F.P.I.C.

Claude THOMAS a participé au Conseil d'Administration de l'A.F.P.I.C. (Association pour la Formation Professionnelle dans l'industrie du CUIR) le 19 mai dernier. La

C.F.D.T. y faisait son entrée. Elle avait refusé d'y participer en 1967 lors de sa création pour différents motifs, notamment l'absence de Convention Collective Nationale pour l'Industrie de la CHAUSSURE.

DERNIERE MINUTE.

— CHAUSSURES

Suspension des négociations sur les classifications, c'est le résultat des dernières réunions paritaires des 22 et 23 mai derniers. Les patrons ont refusé catégoriquement de revoir leur position sur les 37 postes en litige, amenant inévitablement la rupture.

Les organisations ouvrières ont décidé de préparer en commun un

projet complet des classifications qui sera envoyé à la Fédération Patronale et diffusé aux sections d'entreprise. Ce projet tiendra compte des positions déjà largement popularisées par la C.F.D.T.

— TEXTILES NATURELS

Les textes de la Réunion Paritaire du 21 mai ont été signés le 2 juin par les organisations syndicales CFDT-CGT.

H D'INFORMATION A LINVOSGES

LINVOSGES, entreprise de Confection et de Vente par correspondance, 250 salariés environ, la C.F.D.T. a tous les sièges, il n'y a pas de syndicat C.G.T. mais des syndiqués isolés.

Nous disposons d'un local cantine où plusieurs fois à la sortie du travail, nous avions organisé des réunions d'information.

Ces réunions avaient donc lieu dans des locaux appartenant à l'entreprise, mais en dehors du travail et n'étaient pas payées. Environ 70 à 80 % du personnel (mensuels compris) y participaient.

Avant Mai 68, nous avions amené chaque fois qu'il était possible la revendication de l'1 H. payée pour information à tout le personnel.

■ INFLUENCE DE MAI

Lorqu'en mai, le personnel n'étant pas encore en grève, les délégués en réunion avec le patron ont renouvelé leur revendication mais en demandant comme 1^{re} étape, 1 Heure payée tous les trois mois, cela a été accordé. La première réunion a donc eu lieu à 11 h 30 le vendredi 24 mai. Le personnel qui n'était pas intéressé devant rester à son poste de travail.

Le 27 à l'appel de la C.F.D.T., le personnel ouvrier et quelques mensuels se mettant en grève, tout était remis en question par le patron.

Finalement, les délégués ont accepté une réunion extraordinaire à la condition qu'un accord d'entreprise scit signé dans lequel serait inclus ce qui avait été acquis précédemment. Ils suivaient ainsi les directives C.F.D.T. qui étaient de négocier au niveau des entreprises.

Le personnel ayant été mis au courant de l'état des négociations décidait par vote secret la reprise du travail, tandis que le texte définitif de l'accord était signé le 31 mai.

Cet accord contenait en plus de l'heure payée tous les trois mois à tout le personnel, la non récupération des jours fériés.

■ LE TEXTE OFFICIEL CONCERNANT L'INFORMATION :

« En attendant qu'un texte de loi fixe les conditions dans lesquelles s'exercera l'action syndicale dans l'entreprise, le Comité d'en-treprise et les délégués du personnel auront la possibilité d'inscrire collectivement le personnel de l'exercice de leurs mandats pendant les heures de travail et dans la limite d'une heure de travail par trimestre. »

Bien qu'il n'y ait aucune mention concernant la rémunération, cette heure est payée sur la moyenne horaire.

■ DÉROULEMENT DE L'1H.

Le personnel est informé de la réunion par affiches ou notes circulant dans les postes de travail. La Direction de son côté prévient les cadres dès que nous lui avons fait connaître notre décision. L'ensemble du personnel y participe (Cadres exclus).

Au cours d'une réunion préalable, l'équipe de délégués s'est partagée le travail et les interventions (suivant les compétences évidemment).

Par exemple :

— Une déléguée de l'atelier parle des questions concernant l'atelier.

— Une déléguée jeune explique les avantages obtenus pour les jeunes etc...

— Un autre explique la position de la C.F.D.T. et la raison pour laquelle au lieu de présenter un cahier de revendications générales, il a paru préférable à l'équipe de discuter réellement 2 ou 3 points pour les faire aboutir (C'est ainsi que nous avons obtenu un accord de principe pour la signature d'un accord d'entreprise sur le droit de vote des jeunes à 16 ans).

— Ensuite les travailleurs ont la parole... Ils expriment leurs demandes, questionnent sur tel ou tel point précis qui sera repris pour l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

Ils cherchent quelquefois à nous coller en posant des questions-pièges auxquelles il ne faut pas avoir peur de répondre fermement.

■ EMANCIPATION DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs ont moins crainte de se faire remarquer, de se syndiquer, de s'exprimer auprès des délégués. Ils se sentent davantage liés entre eux mais aussi avec ceux de l'Habillement qui sont ailleurs. Ils comprennent mieux ce qu'est la solidarité alors que par nature, les Vosgiens, sont assez individualistes.

Parce qu'il y avait déjà des réunions avant cet accord cela n'a pas été une révélation brutale mais cela nous paraît être davantage un travail de longue haleine.

Un travail exigeant pour les responsables syndicaux afin de saisir toutes les occasions d'éduquer et de faire réagir les travailleurs par rapport à leur vie de travail.

Il y a beaucoup à faire en particulier concernant la régularité de ces réunions et la participation du personnel dans un sens plus constructif (et moins critique vis à vis du syndicat).

■ OBJECTIFS POUR L'AVENIR

Nous voudrions davantage inquiéter les gens sur leurs propres responsabilités et l'influence de leur comportement sur leurs conditions de travail (par exemple l'importance de travailler à allure normale lorsqu'on est chronométré).

Nous voudrions aussi leur faire comprendre qu'ils ne doivent pas tout attendre des délégués mais agir et réagir par eux-mêmes.

■ EN CONCLUSION :

S'il n'est pas facile de faire sortir les gens de leur individualisme ou de les faire réagir, ce moyen est un des meilleurs mais il faut savoir donner à ces réunions une forme qui se renouvelle et suscite l'intérêt.

Il est donc important que cela soit pris en charge par une équipe.

L'équipe de L'INVOSGES.