

INTER-TEXTILES

BULLETIN MENSUEL de la FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES SYNDICATS CHRÉTIENS DU TEXTILE

26, RUE DE MONTHOLON - PARIS-IX^e

Téléph. : TRUDAINE 91-03 Poste 533

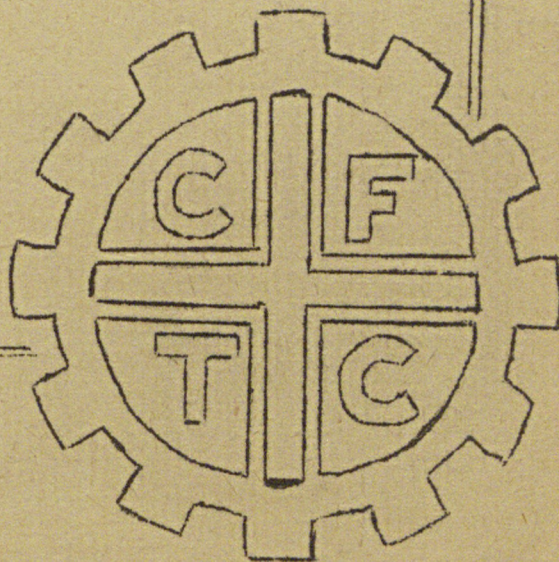
Compte Chèques Postaux 6161-33

Supplément n° 2 au n° 60 -

JANVIER - FEVRIER 1957

SOMMAIRE

- I - PROGRAMME AUX MILITANTS
- 2 - UN MILITANT OUVRIER CHRETIEN : G. VERKINDERE
- 3.- ACTION FEDERALE
- 4.- AUX RETARDATAIRES : INFORMATION FEDERALE
- 5.- INFORMATIONS DIVERSES
- 6.- A PROPOS DU MARCHE COMMUN
- 7.- BIERVILLE
- 8.- RESULTATS D'ELECTIONS
- 9.- DANS LES REGIONS
- 10.- LES DEROGATIONS PERMANENTES
- 11.- REPRISE ET ACTIVITE.



Programme aux Militants

Chers Camarades,

Quelques mois déjà se sont écoulés depuis le Congrès Fédéral d'HALLUIN, au moment où paraîtront ces lignes vous serez en pleine campagne de renouvellement des cartes confédérales et si vous faites un effort, en plein recrutement.

Au congrès, nous avons vu les résultats obtenus et tout le travail qui reste à faire à notre Fédération, par l'ensemble des militants.

Une constatation s'impose, malgré les difficultés que nous avons connues dans le textile, des résultats ont été obtenus.

- Augmentation des salaires
- 3 semaines de congés (interprofessionnels)
- 5 jours fériés payés.

Par ailleurs dans certaines usines où l'action syndicale est particulièrement active, les salaires effectifs dépassent très largement les salaires moyens des barèmes.

Certes, cela ne satisfait pas toutes les aspirations des travailleurs et des militants du textile. C'est pourquoi les résolutions du Congrès font ressortir un certain nombre de préoccupations et revendications que tous ensemble nous devons de toutes nos forces faire aboutir.

Quelques points essentiels du programme :

- A./ - Poursuivre l'action pour atteindre le salaire minimum fixé par la Commission supérieure des Conventions Collectives.
- B./ - Révision du salaire de base hiérarchique et révision obligatoire des tarifs servant à établir les salaires à la production.
- C./ - Amélioration des salaires effectifs
- D./ - Suppression progressive des abattements de zones.
- E./ - Révision des coefficients de qualification et classification des nouveaux postes.

- CONDITIONS DE TRAVAIL. - Les difficultés de ces dernières années ont incité les employeurs à rattraper plusieurs dizaines d'années d'imprévoyance ou d'incapacité.

Pour cela, après quelques améliorations de matériel quelquefois insignifiantes, sous prétexte de meilleurs prix de revient et de productivité on a augmenté les charges de travail, fait des économies de main-d'oeuvre et licencié du personnel.

.../...

L'équipe de nuit tend également à s'étendre, il nous faut donc :

- A. - Humaniser les conditions de travail par le contrôle paritaire des charges.
- B. - Une meilleure organisation du travail au sein des entreprises permettant une plus humaine fixation des charges de travail et des possibilités accrues d'embauchage.
- C. - Une politique plus efficace en ce qui concerne la reconversion des entreprises et le reclassement du personnel.
- D. - Interdiction du travail de nuit; une demi-heure d'arrêt payé pour le travail en équipes.
- E. - Avancer l'âge de la retraite (notamment à 60 ans pour les femmes) et instituer dans l'industrie textile une véritable retraite complémentaire à celle de la Sécurité Sociale.

- ACTION LEGISLATIVE ET CONVENTION. -

- a) - Par l'amélioration de la convention collective, en y incorporant les avantages acquis par les autres professions et en précisant certains articles dont les termes ont provoqué des interprétations différentes et créé des difficultés.
- b) - Conclusion d'un avenant "Ouvriers d'entretien".
- c) - Renforcement des protections des délégués (Comité d'entreprise et délégué du personnel). Protection à étendre aux délégués syndicaux.

- SYNDICALISME EFFICACE. -

Ce ne sont que quelques points parmi beaucoup d'autres qui ont été retenus des motions du congrès Fédéral. Il ne servirait de rien d'avoir voté des motions au Congrès, si tous ensemble nous n'essayons pas de les faire aboutir.

Pour cela il faut un syndicalisme fort et efficace. Nous en avons un exemple chez nos camarades Belges qui manient peut-être moins les idées que nous, mais qui ont un sens pratique des réalités.

Nous vous demandons de reprendre les rapports faits au Congrès par Gilbert RYON sur la "Section d'entreprise" et moi-même sur "l'Organisation et expérience d'action syndicale". C'est peut-être le moment de vous en inspirer ainsi que de la motion intérieure sur "L'action syndicale dans l'entreprise."

La section d'entreprise étant la base de toute action, nous devons :

- a) - Constituer des sections d'entreprises partout
- b) - Constituer des équipes syndicales de militants
- c) - Faire l'effort d'organisation et de propagande qui s'impose.

Ce faisant, il sera plus facile de faire aboutir les résolutions du Congrès. N'oubliez pas que la Fédération, c'est vous, c'est l'ensemble des militants, des adhérents.

Un petit effort de chacun, une action personnelle ou en équipe, un effort de formation, une équipe de militants qui se crée, c'est un peu plus d'efficacité pour la Fédération et plus d'épanouissement pour tous. MILITANTS : La Fédération vous demande cet effort, vous ne le lui refusez pas.

Un Vice-Président : H. GEBELE

UN MILITANT OUVRIER CHRÉTIEN : ³

Gustave VERKINDÈRE

C'est avec une grande peine que nous avons appris le décès de notre camarade Gustave VERKINDERE, pionnier du syndicalisme chrétien à HALLUIN (Nord). Nous adressons à sa famille et aux organisations ouvrières chrétiennes de cette laborieuse cité nos plus vives condoléances et l'expression de notre amicale sympathie.

Nous donnons ci-après le discours prononcé par notre camarade Albert MYNGERS sur la tombe de notre ami regretté :

UNE VIE DE COMBAT OUVRIER

Par Albert MYNGERS

L'INSPIRATION CHRETIENNE

Gustave VERKINDERE vient de nous quitter, rappelé à la Maison du Père, après une vie de labeur et de dévouement à la cause ouvrière et spécialement par le Syndicalisme chrétien et le mouvement coopératif auquel il resta fidèle sa vie durant.

Compagnon de lutte des pionniers du Mouvement Social Chrétien de ce mouvement ardent et généreux qui, dès la fin du XIX^e siècle et jusqu'en 1914, devait affirmer le droit des travailleurs d'être associés pour réaliser la défense de leurs légitimes intérêts, le droit d'être à la fois des travailleurs libres et indépendants et des chrétiens attentifs à l'enseignement social de l'Eglise, Gustave Verkindère est sur la brèche dès 1897.

Comme tant d'autres anciens, il avait puisé son ardeur et son enthousiasme dans le beau mouvement du Sillon. Comme tant d'autres camarades, il avait acquis compétence et conviction sûre dans le cercle d'études Léon XIII dont il fut un membre assidu.

Entré au travail à l'âge de 10 ans et demi comme donneur de fils, il fut un de ces travailleurs pour qui la volonté de se cultiver allait de pair avec la résolution d'agir pour modifier les effroyables conditions matérielles dont souffraient les ouvriers au début de ce siècle. Aussi grâce à cet effort d'auto-éducation, perfectionné par l'assistance aux réunions, Gustave fut de l'équipe qui lança audacieusement la première réalisation ouvrière chrétienne ; la Coopérative de Boulangerie "l'Epi", fondée en 1910.

SES REALISATIONS

Il fut aussi mêlé à la constitution du premier syndicat ouvrier d'inspiration démocrate chrétienne, et en 1904 l'un des fondateurs de l'actuel syndicat textile C.F.T.C. Gustave VERKINDERE avait quatre enfants lorsqu'éclata la grande guerre. Mobilisé, il fit toute la campagne. Plusieurs fois blessé, il rentra à son foyer après

.../...

l'armistice de 1918 et dès son retour à HALLUIN, en 1919, se retrouvait avec la poignée d'indomptables militants qui entreprenaient de reconstituer le mouvement syndical détruit par la tourmente.

Malgré ses charges de famille et son travail à l'usine (il avait alors six enfants), Gustave VERKINDERE accepta la lourde charge de collecteur syndical. De 1920 à 1923, chaque samedi et chaque dimanche le voyait visitant les adhérents. En 1923, il devait abandonner une fonction devenue écrasante : la section d'Halluin comptant plus d'un millier d'adhérents.

Mais s'il laissait la collecte, Gustave n'en restait pas moins l'un des militants les plus résolus à une époque où il fallut du cran pour tenir devant l'incompréhension des uns ou la haine des autres.

Gustave n'aurait pas aimé qu'on évoque cette période sombre de l'histoire ouvrière d'Halluin. Car s'il était résolu, il était foncièrement bon et intègre et il savait pratiquer l'oubli des injures. Si jamais il n'abdiqua ses convictions, il respectait ses adversaires et avait le souci de la réputation de son prochain.

Mais incontestablement, son oeuvre préférée fut sa chère coopérative. Avec vigilance il en suivait le développement. Et en 1931 il participait au lancement de la "Famille Coopérative".

UNE ENERGIE INDOMPTABLE

En 1939, alors qu'à nouveau la guerre mobilisait les jeunes générations, Gustave abandonnait son métier de tisserand pour assurer la continuation de la Boulangerie de l'Epi. En mai 1940, au cours des jours sombres de l'invasion, alors que l'exode risquait d'interrompre le ravitaillement en pain, il maintient dans des conditions difficiles la fabrication et assura ainsi le pain de la population restée sur place.

En 1953, lors des fêtes du cinquantenaire du Syndicat Textile il recevait des mains de M. Paul BACON, alors ministre du travail, la médaille d'or des syndicats professionnels.

Cette rare distinction venait souligner les mérites d'un militant qui sans discontinuer avait consacré 60 années de sa vie à lutter pour que la classe ouvrière acquière son droit à la vie, son droit à l'association, bref réalise cette prolotion qui en fait une force avec laquelle il faut compter dans ce pays.

En disant adieu à ce vétéran je sais que le plus bel hommage qu'on puisse lui rendre est de suivre l'exemple qu'il nous laisse. Non pas que Gustave Verkindère escomptât des honneurs. Comme tant d'autres il a fait ce qu'il croyait être son devoir simplement. Il reste qu'il a formé par son exemple et sa conviction, d'autres militants.

Ce que ce croyant nous demande, avec nos prières, c'est de suivre une route tracée, où ceux de sa génération ont durement bataillé.

Du haut du Ciel où, nous l'espérons, il a reçu la récompense d'une vie toute d'abnégation, il continuera, avec la phalange de ceux qui l'ont précédé, à inspirer l'oeuvre si belle qui vaut qu'on y consacre sa vie.

ACTION FÉDÉRALE :

Dans le cadre de l'accord du 9 Juin 1953, un Groupe de Travail comprenant les représentants des Fédérations Textiles C.F.T.C. - F.O. et C.G.C. et ceux de l'Union Textile s'est réuni au siège de l'Union Textile le 9 Janvier 1957.

Notre Fédération y était représentée par A. MYNGERS - M. PERRICHON G. AUCLAIR et H. BERTOLA de la Fédération des Employés.

Au cours de la réunion, nous avons, en accord, avec F.O. et la C.G.C. soulevé les points suivants :

- I./ Augmentation des salaires effectifs.
- 2./ Le problème des abattements de zone.
- 3./ Examen paritaire de l'important problème des charges de travail.
- 4./ Réglementation du travail en équipe et suppression du travail de nuit.
- 5./ Paiement des jours fériés.
- 6./ La récupération des jours fériés payés, au sujet de laquelle nous avons indiqué qu'il n'était pas normal que la non récupération d'un jour férié non payé prive un salarié du paiement d'un jour férié payé suivant.
- 7./ Mise à l'étude d'une véritable retraite complémentaire de la Sécurité Sociale pour l'Industrie Textile.
- 8./ Révision et regroupement des coefficients.
- 9./ La révision du décret du 24 Mai 1938 concernant la récupération sur une période de douze mois des heures perdues.
- 10./ La révision des dérogations prévues pour certains postes dans le décret du 17 Novembre 1936 sur l'application de la loi de 40 heures à l'industrie Textile.
- II./ Révision et extension de l'accord du 26 Novembre 1953.
- 12./ Etude d'un projet sur le chômage et le licenciement.
- 13./ La reconnaissance des délégués syndicaux dans l'entreprise et l'octroi à ces délégués de garanties identiques à celles accordées aux Délégués du Personnel.
- 14./ Mise en discussion de l'annexe concernant les ouvriers d'entretien

.../...

- 15./ Mise en route de la Commission Permanente Nationale et décentralisation au plan régional ou local.
- 16./ Maintien des avantages acquis en matière de congés payés.
- 17./ Le problème du salaire de qualification, précisant que, pour nous, le salaire de qualification avait bien été modifié par l'accord du 6 Octobre 1956.
- 18./ Fixation de la périodicité obligatoire des réunions paritaires régionales ou locales.
- 19./ Examen du programme économique proposé par l'Union Textile.

En date du 19 Janvier 1957 ces revendications ont été confirmées par une lettre commune des Fédérations Textiles C.F.T.C. - F.O. et C.G.C. à M. Le Président de l'Union des Industries Textiles.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

AUX MILITANTS D'ENTREPRISES ET AUX SYNDICATS

RETRAITE.-

Afin de préparer le dossier fédéral en vue d'une future discussion sur une retraite complémentaire dans l'Industrie Textile, nous prions nos camarades responsables de syndicat ou de sections d'entreprises, ayant signés des accords de retraite de faire parvenir le texte de ces accords au secrétariat fédéral : 26, rue de Montholon PARIS - 9°.

Vous nous aiderez ainsi à faire avancer ce problème.

ABATTEMENT DE ZONES SUR LES SALAIRES.-

Aux mêmes camarades; nous demandons d'informer le secrétariat fédéral du pourcentage d'abattement de zones sur les salaires pratiqués dans leur localité ou leur entreprise.

Vous nous préciserez si cet abattement résulte d'un accord paritaire ou de l'application pure et simple des lois en vigueur.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

AVIS AUX RETARDATAIRES ...

Dans notre précédente circulaire en date du 10 Décembre 1956, nous avons fait paraître une note ayant trait à l'information fédérale. Cette note était accompagnée d'un questionnaire à nous retourner.

A ce jour 35 SYNDICATS SEULEMENT ont répondu, ce qui en vérité est fort peu, trop peu. Ce problème de l'information fédérale a pourtant son importance.

Vos réponses nous sont absolument indispensables si nous voulons pour une plus grande efficacité, à moindre frais, revoir notre service d'information aux syndicats et aux militants.

Nous vous adressons à nouveau le questionnaire en demandant aux RETARDATAIRES de nous faire parvenir leur réponse dans les délais les plus rapides.

Sans vos réponses nous ne pourrions pas vous assurer le service régulier de la circulaire fédérale et certains camarades risquent de se voir supprimé tout envoi.

Un petit effort, nous comptons sur vos réponses.

Merci !!!

L'INFORMATION FÉDÉRALE

Dans sa réunion des 17 et 18 Novembre, le Bureau Fédéral a examiné l'importance question de la circulaire fédérale et du journal INTER-TEXTILE.

Après un examen approfondi du problème et dans un souci d'efficacité, il a été décidé :

I. - CIRCULAIRE. -

Tous les mois une circulaire fédérale IDENTIQUE A CELLE-CI paraîtra. Un exemplaire gratuit sera adressé à tous les syndicats; plus pour les syndicats ayant plus de 100 membres un exemplaire supplémentaire par 100 membres cotisants. Des exemplaires supplémentaires pourront vous être adressés moyennant une participation aux frais de 200.- Frs par an.

Suivant les instructions données par les syndicats, les envois seront faits :

.../...

- a) GROUPES. - C'est à dire que tous les numéros destinés à un syndicat seront adressés à la même adresse que ce soit celle du siège ou celle d'un correspondant.

O U

- b) INDIVIDUELLEMENT. - Chaque exemplaire étant alors envoyé à l'adresse qui nous sera donnée par le syndicat.

A cet effet, vous trouverez jointe à cette circulaire, une feuille que vous devrez nous retourner, après l'avoir remplie d'ici le 15 Décembre 1956.

Pour que notre circulaire soit vivante, il faut qu'elle puisse refléter non seulement la vie fédérale, mais aussi la vie de tous nos syndicats et de toutes nos régions.

Adressez nous donc régulièrement un court résumé de votre activité, chaque mois ou tous les deux mois sans oublier les résultats des élections au Comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'ensemble des questions qui seront traitées dans la circulaire devront faire l'objet d'études en équipe de la part de tous les militants; vos points de vue ou résolutions devant, ensuite remonter jusqu'à la Fédération.

Notre Fédération est un organisme qui comme le corps humain doit être animé par le sang; le sang de notre action réciproque qui doit monter des syndicats à la Fédération et descendre de la Fédération aux syndicats.

2.- LE JOURNAL.-

Ce dernier ne paraîtra que deux ou trois fois par an sous une forme nouvelle; celle d'un organe de propagande spécialement conçu à cet effet.

Il sera tiré à 10.000 exemplaires et devra faire l'objet, de la part de nos syndicats d'une vaste distribution accompagnée d'une action de propagande au sein des entreprises.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

Syndicat Textile de _____

Adresse _____

Composition du Bureau : (Ne pas omettre les adresses) -

Président _____

Vice-Président _____

Secrétaire _____

Trésorier _____

Nombre des membres cotisants au 1er Novembre 1956 _____

-o-o-o-o-o-o-o-o-

Les syndicats de moins de 100 membres cotisants ont droit à un numéro gratuit.

Les syndicats de plus de 100 membres cotisants ont droit à un numéro gratuit et à un numéro supplémentaire par 100 membres cotisants.

-o-c-o-o-o-o-o-o-

Adresses pour l'envoi des numéros gratuits

Etc...

Adresses pour l'envoi des numéros adressés avec une participation aux
Frais de 200.- Frs par an.-

Etc...

- Adresser les fonds au C.C.P. de la Fédération PARIS 6161.33

- Nous rappelons que les envois peuvent être faits soit groupés, soit individuellement, à votre choix.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

INFORMATIONS DIVERSES

C O T O N

- La production française de tissus de coton est en constante progression. Voici quelques chiffres (en tonnes)

| | |
|------------------------------|--------|
| 1938 - (moyennes mensuelles) | 15.209 |
| 1955 - Id. | 16.081 |
| 1955 - (Octobre) | 15.753 |
| 1956 - (Octobre) | 18.839 |

- En filature, les ordres étaient de 85.737 tonnes en Octobre 1956, contre 80.138 en Octobre 1955.

L'évolution mondiale du nombre de métiers à tisser coton est également intéressante à constater :

| | <u>1930</u> | <u>1955</u> | <u>1956</u> |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Métiers ordinaires | 2.444.296 | 1.932.356 | 1.880.450 |
| Métiers automatiques | 661.023 | 878.099 | 909.670 |

Signalons que la dernière récolte de coton en A.O.F. a été seulement de 10.300 tonnes soit une diminution de 10 % sur celle de 1954/1955 par suite des difficultés atmosphériques.

L I N

- Situation active dans le Nord, ainsi qu'en Belgique. Les qualités chaînes rouis à terre, ou rouis à l'eau, ont été davantage demandées que les étoupes. Les fils de lin ont toujours une assez grande activité.

J U T E

- Voici quelques résultats sur la production de cette fibre (en tonnes).

| | <u>II mois 1955</u> | <u>11 mois 1956</u> |
|----------|---------------------|---------------------|
| Filature | 91.299 | 88.738 |
| Tissage | 72.114 | 68.240 |

S O I E

- Situation confuse pour la région lyonnaise. L'activité se ralentit dans l'indémaillable, ainsi que le nylon. La concurrence japonaise est nettement favorisée par les événements de Suez et la perte du marché d'Indochine.

PRODUCTIVITÉ ET PLEIN EMPLOI -

Si nous consultons un dictionnaire nous pouvons lire :

- Productivité : Facilité de produire. Etat de ce qui est productif.
- Productif : Qui produit ou qui rapporte.

Partant de ces dispositions, on pourrait donc en conclure qu'il s'agit uniquement pour le patronat de "faire suer le burnous" aux travailleurs.

Cependant, adaptons notre jugement en examinant 4 façons de travailler :

- 1°) - 12 hommes poussent un tronc d'arbre pour le faire avancer sur le sol.
- 2°) - 6 hommes font le même travail, mais en faisant rouler le tronc sur des rondins.
- 3°) - 3 hommes font encore le même travail, mais utilisent en outre des leviers pour pousser.
- 4°) - 1 tracteur à remorque, conduit par un seul homme, fait avancer le tronc.

On comprend donc que la productivité est la force de travail, multipliée par l'esprit.

On voit tout de suite qu'il s'agit pour les Organisations Syndicales de développer leur action pour maintenir le plein emploi à temps plein, même en période de crise. Sinon, les travailleurs ne pourraient que faire les frais de l'opération, sans compter le développement du chômage, etc...

C'est donc bien dans ce sens que notre Fédération travaille dans le cadre de l'article 67 de la convention collective, aussi bien que dans le cadre des discussions qui découlent des accords du 9 Juin 53.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

DUREE DU TRAVAIL ET CHARGES SOCIALES -

Le "Bulletin des Liaisons Sociales" du 14/I/57 publie un certain nombre de renseignements sur ce sujet, dont nous extrayons les tableaux suivants :

.../...

| Pays | Durée Légale du Travail.- | Majoration des H. S. | |
|-------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------|
| | | Durée | % majoration |
| Allemagne (Fédérale) | 48 | Suivant conventions | 25 à 50 % |
| Angleterre | 45 | Les 2 premières | 25 % |
| | | A partir du 3è | 50 % |
| | | Dimanches et fêtes | 100 % |
| Belgique | 48 | Les 2 premières | 25 % |
| | | A partir du 3è | 50 % |
| France | 40 | De la 41è à la 48è | 25 % |
| | | A partir de la 49è | 50 % |
| Espagne | 48 | Pas de loi | - |
| Italie | 48 | Suivant la loi | 10 % |
| | | Suivant conventions | 10 à 35 % |
| Norvège | 48 | Maxi. 30 H. par mois | 25 % |
| Pologne | 46 | Suivant cas particuliers | - |
| U. R. S. S. | 46 | Les 2 premières | 50 % |
| | | A partir de la 3è | 100 % |

DUREE CONGES PAYES -

| Pays | Mini. pour une année de Trav. | Maximum avec ancienneté.- | Nombre de jours chômés et payés |
|-------------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| Allemagne (Fédérale) | 12 | 18 | 7 à 12 |
| Angleterre | 12 | - | 6 |
| Belgique | 6 | 12 | 10 |
| France | 18 | 24 | 1er Mai (Textile 5 jours) |
| Espagne | 10 | 12 | 8 |
| Italie | 12 | 16 | 16 |
| Norvège | 18 | - | - |
| Pologne | 12 | 30 | 10 |
| U. R. S. S. | 12 | - | - |
| | | | .../... |

CHARGES SOCIALES OBLIGATOIRES DES ENTREPRISES -

| Pays | Ass. Soc. | Acc. Trav. | A. F. | Chômage | Congés Payés | Jours Fériés | TOTAL |
|-------------|--|------------|---------|---------|--------------|--------------|---------|
| Allemagne | 8 % | 3 % | 15 % | 2 % | 6 % | 4 % | 38 % |
| Angleterre | 2,63 % | 0,23 % | - | - | 4 % | 2 % | 8,86 % |
| Belgique | 5.61 % | 3 % | 7.01 % | 0.93 % | 8.14 % | 3.46 % | 28.15 % |
| Espagne (1) | 1.20 % | 6.5 % | 19.8 % | 10.3 % | 4.9 % | 19.9 % | 72.3 % |
| FRANCE (2) | 10. % (Moy.) | 3 % | 16.75 % | - | 6 % | 3 % | 48.75 % |
| Italie (3) | 15.1 % | 3 % | 18 % | 7.85 % | 8.11 % | 6.08 % | 69.27 % |
| Norvège | 2.6 % | 1.7 % | - | 1.1 % | 6 % | - | 11.4 % |
| Pologne | (De 12 à 16 % comprenant A.S., A.T., et Chômage + 12 % A.F.) | | | | | | |
| U.R.S.S. | 9,6 % : A.S. + A.T. + A.F. - | | | | | | |

- (1) - Espagne - les divers comprennent : Formation professionnelle (1%) et des caisses complémentaires de Retraites, suivant les professions - soit un total de : 10.7 %
- (2) - FRANCE - Les divers comprennent : Taxe d'apprentissage (4%), Taxe à la construction (1%), Impôt cédulaire (5%). Il n'a pas été tenu compte des régimes complémentaires de retraites - soit un total divers de : 10 %
- (3) - Italie - Les divers comprennent : Logement (1 à 2 %), Gratifications dîtes de Noël (environ 10 %) - soit un total divers de : 11.1 %

Il s'agit uniquement des charges patronales. Dans certains pays (Norvège, Pologne, U.R.S.S.) un financement par impôt est assuré pour les Assurances sociales.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

2.000 CONVENTIONS COLLECTIVES

Depuis le 11 Février 1950 date de la promulgation de la loi sur les Conventions Collectives, ou plus exactement depuis le 1er FEVRIER 1951 DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES TEXTILES - LA PREMIERE DE TOUTES - jusqu'à la fin de 1956, 2.180 conventions collectives et 4.700 accords de salaires ont été signés.

Dans le nombre figurent 85 conventions nationales, notamment celles du Bâtiment et des Travaux Publics (un million de salariés) du Textile (500.000), des Produits Chimiques (250.000).

A PROPOS DU

MARCHE COMMUN

Des discussions sont en cours entre les représentants des six pays de la C.E.C.A. (Bénélux - Allemagne, Italie, France) en vue de l'établissement d'un marché commun.

La grande presse en parle. Des organisations ont déjà pris position pour ou contre.

Qu'est-ce donc que le marché commun, et quelle position devons-nous avoir sur ce problème ?

Le marché commun suppose une union douanière entre les divers pays intéressés et une politique commune comportant :

- des mesures négatives - suppression des droits de douane intérieurs des contrôles de capitaux, etc...
- des mesures positives - tarif douanier commun pour les pays hors du marché.

Institutions chargées de définir une politique commune. Actuellement les points principaux envisagés sont :

1°) - Abolition des droits de douane entre les pays membres en trois étapes de 4 ans chacune. Dans le même temps les contingentements (restrictions aux importations) doivent disparaître.

- Difficultés principales : Les disparités entre le niveau des prix de revient, entre les législations sociales et fiscales, etc...

2°) - Progressivement, liberté de circulation des personnes et des capitaux et aussi suppression des subventions étatiques, tarifs préférentiels avec clauses de sauvegarde pour éviter de trop brusques secousses.

3°) - Engagement de rechercher l'harmonisation des législations économiques et sociales entre les pays membres :

- Niveau général des salaires
 - égalité entre salaires féminins et masculins
 - rémunération des heures supplémentaires
 - congés, etc...

4°) - Institution d'un fonds d'investissement et d'un fonds de réadaptation

- Discussion difficile pour en déterminer le montant pour chaque pays.

.../...

5°) - Création pour une politique commune d'institutions européennes

- Conseil des Ministres
- Commission Européenne
- Assemblée Parlementaire
- Cour de Justice.

Restait en suspens trois questions importantes :

- Intégration de l'agriculture dans le marché commun.
- Ecoulement et niveau des prix.
- Créatuon d'un fonds d'investissement pour les T.O.M.

Pour l'instant, il ne s'agit que de discussions entre les représentants des gouvernements; mais nous sommes tous intéressés par ce problème. Le marché commun comporte des avantages et des inconvénients Il peut être pour le travailleur une bonne ou une mauvaise chose. Tout dépend des conditions qu'il comportera.

La C.F.T.C. et la C.I.S.C. ont d'abord demandé que les Organisations Syndicales soient associées à l'élaboration du Traité; que les objectifs généraux, tant en matière sociale qu'économique soient exprimés de façon claire dans le préambule du projet de Traité; que soit prévue la constitution d'un Conseil Economique et Social paritaire.

De son côté la Fédération est déjà intervenue pour souligner les dangers que comporterait pour les travailleurs du textile de notre pays une application trop brutale de certaines mesures envisagées et la nécessité d'avoir à l'échelon de l'Europe une représentation paritaire du Textile pour envisager les problèmes particuliers de nos industries.

Comme nous l'indiquions au Congrès Fédéral, les problèmes se posent, certes à l'échelle de l'entreprise, du lieu de travail, mais ils subissent les répercussions des solutions prises à l'échelon national et européen.

Entre une politique de libre échange et la possibilité d'une réglementation voire même de conventions collectives à l'échelle européenne, nous aurons probablement à choisir.

Ce ne sera pas sans informations ni garanties sérieuses. Nous suivons la question et vous tiendrons au courant de l'évolution du problème.

Le Secrétaire Général

J.B. MAYOUD

14 Janvier 1957

MARCHE COMMUN

Les Organisations patronales et de salariés (C.G.T.-F.O., C.F.T.C., C.G.C.) de l'Industrie Textile ont examiné les projets de création d'un Marché Commun Européen tels qu'ils sont actuellement connus.

Elles tiennent à affirmer leur adhésion raisonnée à la réalisation par étapes progressives d'un Marché Commun entre les six Pays d'Europe et elles estiment que tout doit être mis en oeuvre pour assurer au projet les meilleures chances d'une réussite durable.

Dans cet esprit, elles insistent pour que la plus grande attention soit apportée aux considérations résumées ci-après :

Il est prévu que la première étape de réalisation comportera au bout d'un an une première réduction des droits de douane alors que l'harmonisation, en matière de salaires et de charges sociales, peut n'intervenir qu'au bout de 4 à 6 ans. Il serait nécessaire de prévoir une concordance entre ces deux ordres de mesures, notamment en stipulant que les décisions législatives visant à l'harmonisation interviendront dans chaque pays avant la fin de la première année.

Pour le déroulement des étapes ultérieures d'harmonisation, des garanties sérieuses devraient être obtenues afin que l'appréciation des résultats acquis en ce domaine ne prête ni à l'équivoque ni à l'arbitraire..

Cette observation porte sur l'un des points du projet qui préoccupent le plus l'Industrie Textile. Mais elle ne s'applique pas exclusivement au problème des harmonisations et elle est également valable pour beaucoup d'autres dispositions du projet de Traité qui, dans leur état actuel, n'apportent pas de garanties suffisantes : correction des disparités et maintien des harmonisations au-delà de la période transitoire, niveau du tarif extérieur commun, clauses de sauvegarde, modalités d'inclusion des Pays d'Outre-Mer, financement de la reconversion, élimination des distorsions d'origine fiscale, etc...

D'autre part, il est indéniable qu'à l'usage, des difficultés surgiront et de nouvelles disparités apparaîtront ; il est indispensable qu'elles puissent être réglées équitablement. C'est la raison pour laquelle les employeurs et salariés de l'Industrie Textile française considèrent que le Traité devrait laisser une latitude suffisante pour que le Gouvernement français ne se trouve pas ensuite lié par des clauses d'application trop rigides.

Dans le même sens, les institutions européennes à créer, devraient prévoir une large participation professionnelle : l'expérience du textile français l'autorise à préconiser la création d'organismes où les employeurs et les salariés d'une même profession pour tous les pays membres seraient appelés à participer activement à la vie du Marché Commun.

C'est dans un esprit constructif que sont sommairement présentées les considérations qui précèdent afin, comme l'a déclaré antérieurement M. le Président du Conseil, que soient assurées les transitions et adaptations nécessaires et que les travailleurs soient mis à l'abri des risques résultant de l'ouverture des frontières.

— 2 —

- BIERVILLE -

Dans le cadre des sessions de Bierville, nous attirons tout particulièrement votre attention sur les trois sessions de l'Institut Confédéral qui se tiendront à Bierville en Mars :

- Session Comités d'entreprise : 3 au 9 Mars
- Session Formation Général }
secteur privé } 17 au 23 Mars
- Session Délégués du Personnel : 31 Mars - 6 Avril.

L'importance de ces stages ne vous échappera pas, surtout en cette période où nous constatons dans les entreprises un efflux d'adhésions à la C.F.T.C.

Ces sessions permettront à nos organisations de base de consolider leurs positions dans les entreprises par l'augmentation de la compétence de leurs militants.

Vous trouverez ci-après quelques renseignements pratiques et vous voudrez bien informer la Fédération des adhésions que vous adresserez à la Confédération pour ces trois sessions.

-O-O-O-O-O-O-O-O-

SESSION COMITES D'ENTREPRISE

Bierville : 3-9 Mars 1957

A QUI S'ADRESSE-T-ELLE ? (1)

- Aux membres des Comités d'entreprise et d'établissement (titulaires et suppléants)
- Aux candidats pour lesquels la session sera une excellente préparation.

SON PROGRAMME

La session sera l'occasion d'aborder :

- L'historique des Comités d'entreprise,
- Le fonctionnement du C.E.,
- Les élus: prérogatives et garanties,
- Les attributions du C.E. dans l'ordre social économique,
- La médecine du travail, l'hygiène et la sécurité,
- L'organisation du travail,
- La gestion des œuvres sociales,
- L'intervention du C.E. dans la marche et la vie financière de l'entreprise,
- Les liaisons du C.E.
- Perspectives d'avenir des Comités d'entreprise.

CONDITIONS FINANCIERES

La Confédération prend à sa charge :

- les frais de séjour,
- Le remboursement des frais de voyage,
- le versement d'une indemnité forfaitaire de 2.500.- Frs comme participation à la perte des salaires.

INSCRIPTIONS

Elles sont à envoyer d'urgence à :

L'Institut Confédéral d'Etudes et Formation Syndicales

26, rue de Montholon - PARIS - 9°

(1) Pour les délégués syndicaux au comité d'entreprise et les responsables de section d'entreprise, une session est prévue à Bierville du 5 au 11 Mai 1957.

SESSION DE FORMATION GENERALE - SECTEUR PRIVE

Bierville : 17 - 23 Mars 1957

A QUI S'ADRESSE-T-ELLE ?

- Aux militants et militantes, collecteurs, responsables d'un atelier, d'un bureau.
- A ceux qui distribuent la presse syndicale.
- A tous ceux qui demain prendront des responsabilités syndicales dirigeants de syndicats, délégués.

SON PROGRAMME -

La session sera l'occasion d'aborder :

- Connaissance et organisation de l'entreprise,
- Application et amélioration de la législation du travail dans l'entreprise,
- Les divers délégués,
- Notre action sur les salaires,
- Les structures de la C.F.T.C.
- Le Syndicat et la section syndicale d'entreprise,
- Le collectage et son organisation,
- Le militant propagandiste,
- Les centrales syndicales en présence,
- Le militant C.F.T.C. dans un conflit,
- La prise de parole,
- Les problèmes personnels du militant,

CONDITIONS FINANCIERES ET INSCRIPTIONS -

(Voir précédente session)

SESSION DELEGUES DU PERSONNEL

Bierville : 31-Mars - 6 Avril

A QUI S'ADRESSE-T-ELLE ?

- Aux délégués du personnel (titulaires et suppléants)
- Aux candidats pour lesquels la session sera une excellente préparation.

SON PROGRAMME :

La session sera l'occasion d'aborder :

- Les divers moyens d'expression du personnel dans l'entreprise,
- La connaissance des travailleurs,
- Compétence et pouvoirs du D.P.,
- Prérogatives et garanties attachées à la fonction de D.P.,
- L'organisation du travail.
- La médecine du travail, l'hygiène et la sécurité,
- Problèmes de rémunération,
- Le processus d'une réclamation,
- Le D.P. et l'action syndicale,
- L'audience et la prise de parole,
- Positions de la C.F.T.C.

CONDITIONS FINANCIERES ET INSCRIPTIONS.-

(Voir précédente session) -

- ÉLECTIONS :

ISÈRE

Ets VAGANAY - Elections Comité d'Entreprise du 14 Janvier 1957 VIENNE

La C.F.T.C. gagne un siège de titulaire et un de suppléant dans la catégorie "Ouvriers".

Collège OUVRIERS.-

| | | | | |
|---------------------|----------|-----------------------------------|-----|------------------|
| <u>Titulaires</u> : | C.G.T. | Moyenne des voix | 211 | 3 Elus |
| | C.F.T.C. | Moyenne des voix | 165 | 2 Elues (43,5 %) |
| | | (Mme M.R. THI - Melle B. MALLEIN) | | |

| | | | |
|---------------------|---------------------------------|----------|-----------------|
| <u>Suppléants</u> : | C.G.T. | 180 Voix | 3 Elus |
| | C.F.T.C. | 165 Voix | 2 Elus (47,5 %) |
| | (MM. BAYLE Maurice - ODET Paul) | | |

Collège Employés.-

| | | | | |
|-----------------|-------------|-----------------|---------|-----|
| <u>C.F.T.C.</u> | Titulaire : | Joannès VERZIER | 18 Voix | Elu |
| | Suppléant : | Jean LEFEBVRE | 19 | - - |

Collège Techniciens - Maîtrise.-

| | | | | |
|-----------------|-------------|-----------------|---------|-----|
| <u>C.F.T.C.</u> | Titulaire : | GARBIN Antoine | 38 Voix | Elu |
| | Suppléant : | GARRIGUES Louis | 37 | " " |

Lors des élections du Comité d'entreprise en septembre 1954 les résultats étaient les suivants :

| | | | | |
|---------------------------|---------------|--------------|----------|----------|
| <u>Collège Ouvriers</u> : | <u>C.G.T.</u> | Titulaires : | 266 Voix | 4 sièges |
| | | Suppléants : | 226 | " 4 " |

| | | | |
|-----------------|--------------|---------|---------|
| <u>C.F.T.C.</u> | Titulaires : | 83 Voix | 1 siège |
| | Suppléants : | 110 | " 1 " |

-o-o-o-o-o-o-o-

Ets PASCAL VALLUIT - Elections des Délégués du Personnel 13 Décembre 56
VIENNE (Isère)

Collège Ouvriers - TITULAIRES.-

| | | | | | | | |
|-------------------|-----|------------------|-----|---------------|----|--------------------------|-----|
| <u>Inscrits</u> : | 957 | <u>Votants</u> : | 794 | <u>Nuls</u> : | 27 | <u>Suffrages expr.</u> : | 767 |
|-------------------|-----|------------------|-----|---------------|----|--------------------------|-----|

| | | | |
|----------|-----|------|--|
| C.G.T. | 446 | Voix | 5 sièges |
| C.F.T.C. | 203 | " | 2 sièges (Elus : BEBNOWSKY M. & TOURNIER H.) |
| F.O. | 100 | " | 1 " |

.../...

Collège Ouvriers - SUPPLEANTS.-

Inscrits : 957 Votants : 788 Nuls : 23 Suffrages exprimés : 765

| | | | | | |
|----------|-----|------|---|--------|--|
| C.G.T. | 459 | Voix | 5 | sièges | |
| C.F.T.C. | 195 | " | 2 | " | (Elus : CHERREYRE Eliè et ALLARD Léon) |
| F.O. | 98 | " | 1 | " | |

Même Etablissement : Elections au Comité d'Entreprise - 13 Décembre 1956

Collège Ouvriers - TITULAIRES .-

Inscrits : 957 Votants : 796 Nuls : 35 Suffrages exprimés : 761

| | | | | | |
|----------|-----|------|---|--------|-----------------------|
| C.G.T. | 469 | Voix | 4 | sièges | |
| C.F.T.C. | 169 | " | 1 | " | (Elue : BAYLE Louise) |
| F.O. | 118 | " | 1 | " | |

SUPPLEANTS.-

Inscrits : 957 Votants : 793 Nuls : 35 Suffrages exprimés : 758

| | | | | | |
|----------|-----|------|---|--------|--------------------|
| C.G.T. | 456 | Voix | 4 | sièges | |
| C.F.T.C. | 192 | " | 1 | " | (Elu TRUCHE André) |
| F.O. | 98 | " | 1 | " | |

-o-o-o-o-o-o-o-

VOSGES

Filatures et Tissages de SAULXURES-SUR-MOSELLOTTE (Vosges) - 28.12.56
Election du Comité d'entreprise.-

Collège Ouvriers et Employés.-

Inscrits : 409 Votants : 290 Nuls : 59 Suffrages exprimés : 231

Sont élus : TITULAIRES : M. ENAULT René 194 Voix C.F.T.C.
CHASSIGNET A. 187 - -
FEBVAY G. 191 - -
MOUGEL M. 200 - -
C.H. 202 - -

SUPPLEANTS : Mme Ve THOMAS 187 Voix C.F.T.C.
FACHIN M. 199 - -
THOMAS P. 200 - -
AUBERT F. 188 - -
A. M. 198 - -

Collège Agents de Maîtrise.-

Inscrits : 18 Votants : 15 Nuls : 0 Suffrages exprimés : 15

Elus TITULAIRE : COLNOT Gabriel 15 voix
SUPPLEANT : MAGGI Pierre 14 -

.../...

VOSGES - (Suite)-

Collège Cadres.- Inscrits : 9 Votants : 8 Suffrages exprimés : 8

TITULAIRES : M. MOUGIN Henri 7 voix
SUPPLEANTS : M. BELPERAIN Gaston 7 Voix.

-0-0-0-0-0-0-0-0-

ETS LAEDERICH à SENONES (Vosges) - Janvier 1957

TITULAIRES - TISSAGE -

Inscrits : 209 Votants : 149 Nuls : 25 Suffrages exprimés : 124

C.F.T.C. : 51 Voix Elu : REIBEL Pierre
C.G.T. : 50 -
F.O. : 22 -

SUPPLEANTS - Filature Préparation

Inscrits : 117 Votants : 78 Nuls : 8 Suffrages exprimés : 70

C.F.T.C. : 33 Voix Elu TREFFE Fernand
C.G.T. : 26 -
F.O. : 7 -

TITULAIRES - Préparation Filature

Inscrits : 117 Votants : 85 Nuls : 13 Suffrages exprimés : 72

C.F.T.C. : 19 Voix Elu : SEVRIN Pauline
C.G.T. : 35 -
F.O. : 15 -

-0-0-0-0-0-0-0-0-

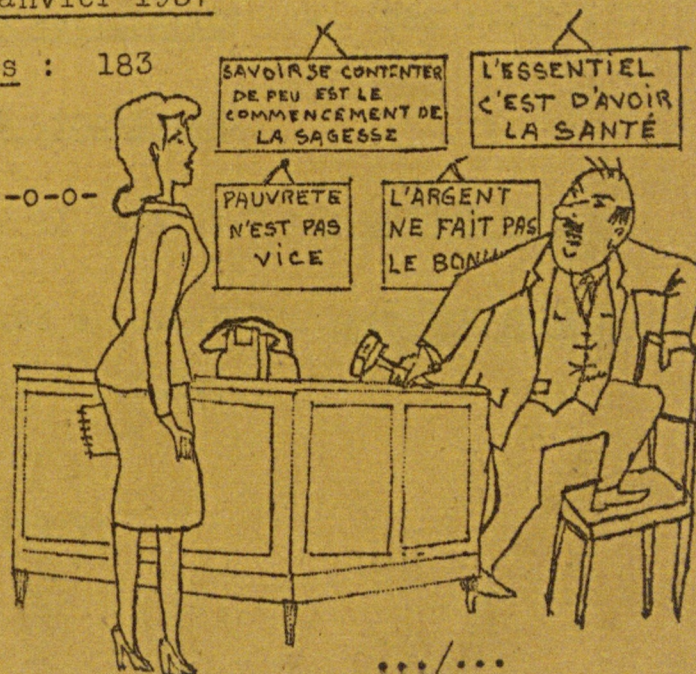
Ets PERRIN à DARNIEULLES (Vosges) - Janvier 1957 -

Votants : 193 Suffrages exprimés : 183

C.F.T.C. : 101 Voix 7 sièges
C.G.T. : 74 - 5 -

-0-0-0-0-0-0-0-0-

- FAITES ENTRER LES DELEGUES DU
PERSONNEL !!



.../...

ARDÈCHE

Ets VERDIER - Bonneterie et Moulinage à LAMASTRE (Ardèche) 18.12.56 -

Elections du Comité d'Entreprise

Une seule liste était en présence présentée par les sections syndicales C.G.T.-F.O. et C.F.T.C.

Inscrits : 113 Votants : 101 Nuls : 10 Suffrages exprimés : 91

| | | | | | | |
|-------------------|---|-------------------|----------|----|------|------|
| <u>TITULAIRES</u> | : | DUCOLON Marinette | C.F.T.C. | 75 | Voix | Elue |
| | | ROUMEZIN Régis | C.F.T.C. | 78 | " | " |
| | | C.A. | F.O. | 83 | " | " |
| | | M.F. | F.O. | 87 | " | " |
| | | N.E. | F.O. | 83 | " | " |

| | | | | | | |
|-------------------|---|-------------------|----------|----|------|------|
| <u>SUPPLÉANTS</u> | : | BRUNEL Eva | C.F.T.C. | 78 | Voix | Elue |
| | | FOUREL Robert | C.F.T.C. | 71 | " | " |
| | | DESGACHES Raymons | C.F.T.C. | 82 | " | " |
| | | A.J. | F.O. | 85 | " | " |
| | | A.F. | F.O. | 86 | " | " |

-O-O-O-O-O-O-O-

BAS - RHIN

Cie Française des Bas et Sous-Vêtements de SCHIRMECK (Bas-Rhin) 25.10.56

Election des Délégués du Personnel

Collège Ouvriers : Inscrits : 270 Votants : 256

C.G.T. : 69 Voix

C.F.T.C.: 165 - (Titulaires Elus : DOUVIER C. - STEGER A. - MOSER J.
MULLER-FISCHER C.)

(Suppléants Elus : JACQUEMIN P. - SCHALL A. - PACLET L.
TROTZIER P.)

Collège Employés : C.F.T.C. II Voix - Titulaire Elu LINARES J.
Suppléant Elu FREY C.

Collège Maîtrise : C.G.T. : 6 Voix

C.F.T.C.: 7 Voix Titulaire : NOEL DURAND M.
Suppléant : COLNET M.

-O-O-O-O-O-O-O-

.../...

NORD

Ets CREPY Léon & Cie Filatures et retorderies - LAMBERSART (Nord) 19.12.56

Election des Délégués du Personnel

TITULAIRES

Inscrits : 1.117 Votants : 848 Nuls : 70 Suffrages exprimés : 778

C.F.T.C. VANDAME J. 504 Voix
 DHAENENS J. 505 -
 PROVO A. 500 -
 CUFFEZ M.A. 496 -
 DHULLU A. 499 -
 NOGA I. 502 -

C.G.T. A.P. 254 -

Les 7 candidats ci-dessus sont ELUS

SUPPLEANTS

Inscrits : 1.117 Votants : 847 Nuls : 133 Suffrages exprimés : 714

C.F.T.C. LOSSE G. 708 Voix TURCQ R. 707 Voix
 ROUSSERY N. 707 - GMUR H. 709 -
 DELPLACE S. 707 - BARBIER P. 707 -
 JABLONSKI S. 708 -

Les 7 candidates ci-dessus sont Elues.

Collège Employés - TITULAIRES.-

Inscrits : 41 Votants : 37 Nuls : 4 Suffrages exprimés : 33

ELU : Maurice HULEU 33 Voix - C.F.T.C.

SUPPLEANTS :

Inscrits : 41 Votants : 37 Nuls : 10 Suffrages Exprimés : 27

ELU : Pierre LESTAVEL 27 Voix - C.F.T.C.

Collège Techniciens et Agents de Maîtrise.- TITULAIRES.-

Inscrits : 84 Votants : 65 Nuls : 14 Suffrages exprimés : 51

ELUS : VANDEVOORDE Robert 50 Voix C.F.T.C.
 BURA Isabelle 46 - C.F.T.C.

SUPPLEANTS / Inscrits : 84 Votants : 65 Nuls, : 9 Suf. expr. : 56

ELU : VANGERMEE Alfred 56 Voix - C.F.T.C.

Collège Cadres.- Inscrits : 19 Votants : 13 Nuls : 1 Suf. exp. : 12

ELU : JOIRE G. 12 Voix C.G.C.

Société RHODIACETA - LYON (Rhône) - 9, 10, 11 et 12 Janvier 1957
Elections des Délégués du personnel. -

| | | | | <u>Moyenne Listes</u> | | |
|---|-----------------|----------------|------------------|-----------------------|-----------------|-------------|
| <u>Collège Ouvriers</u> - | <u>Inscrits</u> | <u>Votants</u> | <u>Suf. Exp.</u> | <u>C.G.T.</u> | <u>C.F.T.C.</u> | <u>F.O.</u> |
| TITULAIRES | 3.441 | 2.651 | 2.539 | 1.604 | 537 | 343 |
| SUPPLEANTS | 3.441 | 2.610 | 2.500 | 1.572 | 552 | 346 |
| | | | | | | |
| <u>Elus titulaires</u> : C.G.T. - 22 F.O. - 3 | | | | | | |
| <u>C.F.T.C.</u> - 5 : BOULLY - CLEMENT- LOEILLET - MAYOUD SERVIERE | | | | | | |
| | | | | | | |
| <u>Elus suppléants</u> : C.G.T. - 21 F.O. 2 | | | | | | |
| <u>C.F.T.C.</u> - 6 : Mme BUTET-PIZOT - BRUNAND - BLANC - BENOIT - DAVID | | | | | | |

La C.G.T. perd 200 voix sur les dernières élections de délégués du personnel. Nous gagnons 100 voix et un siège de délégué suppléant F.O. gagne 100 voix et un siège de titulaire et un siège de suppléant.

| <u>Collège Employés -</u> | <u>Inscrits</u> | <u>Votants</u> | <u>Suf. Expr.</u> | <u>Moyenne listes</u> | |
|---------------------------|-----------------|--|-------------------|-----------------------|-------------|
| | | | | <u>C.F.T.C.</u> | <u>F.O.</u> |
| TITULAIRES | 385 | 270 | 258 | 194 | 63 |
| SUPPLEANTS | 385 | 271 | 226 | 224 | |
| <u>Elus titulaires</u> | - 3 | C.F.T.C. : Melle JOGUET - QUIMFE & MAILLET plus Un F.O. | | | |
| <u>Elus suppléants</u> | - 4 | C.F.T.C. : Melles NONY et TOURON - CHATENOU et RODDE | | | |

| <u>Collège Techniciens et Agents de Maîtrise.-</u> | | | | <u>Moyenne Listes</u> | | |
|--|-----------------|----------------|-------------------|-----------------------|-----------------|--------------------------|
| | <u>Inscrits</u> | <u>Votants</u> | <u>Suf. Expr.</u> | <u>C.G.T.</u> | <u>C.F.T.C.</u> | <u>(F.O. C.G.C.)</u> |
| TITULAIRES | 521 | 344 | 327 | 22 | 176 | 101 |
| SUPPLEANTS | 521 | 344 | 314 | 24 | 158 | 127 |
| | | | | | | |
| <u>Elus titulaires</u> : 3 C.F.T.C. : Melle PAGES - BLANCHIN - DAGARD + 1 FO | | | | | | |
| <u>Elus suppléants</u> : 2 C.F.T.C. : CHARIGNON - CERESOLI plus 1 FO & 1 CGC | | | | | | |

| | | <u>Moyenne Liste</u> | | | |
|--------------------------|--|----------------------|----------------|------------------------------|----------------------------|
| <u>Collège Cadres. -</u> | | <u>Inscrits</u> | <u>Votants</u> | <u>Suf. Expr.</u> | <u>(C.F.T.C. - C.G.C.)</u> |
| TITULAIRES | | 161 | 103 | 96 | 94 |
| SUPPLEANTS | | 161 | 103 | 100 | 99 |
| <u>Elus titulaires</u> : | | 2 | C.F.T.C. : | ARNAUD - BALAS plus 1 C.G.C. | |
| <u>Elus suppléants</u> : | | 1 | C.F.T.C. : | ROSSET plus 2 C.G.C. | |

SOIT AU TOTAL POUR TOUS COLLEGES, SAUF CADRES :

| | <u>Inscrits</u> | <u>Votants</u> | <u>Suf. Expr.</u> | <u>C.G.T.</u> | <u>C.F.T.C.</u> | <u>F.O. & CGC</u> |
|------------|-----------------|----------------|-------------------|---------------|-----------------|-----------------------|
| TITULAIRES | 4.347 | 3.265 | 3.124 | 1.626 | 907 | 507 |
| SUPPLEANTS | 4.347 | 3/225 | 3.040 | 1.596 | 924 | 473 |

Dans les Régions ...

ROUBAIX-TOURCOING

Au cours de leur Assemblée Générale qui s'est tenue le 9 Décembre 1956 les syndicats libres du textile C.F.T.C. ont adopté une importante résolution :

Proclamant " leur indéfectibles attachement à toutes les libertés ouvrières et notamment à la liberté syndicale".

Ils se prononcent "une fois de plus et sans restriction pour la poursuite d'une politique syndicale basée sur la déclaration commune du 9 Juin 1953 dans l'industrie textile".

Cette politique tendant " à instaurer une véritable organisation professionnelle " et devant se traduire par :

- un fonctionnement régulier des comités d'entreprise
- l'instauration au plan des entreprises d'une véritable collaboration entre direction, comité d'entreprise, délégués du personnel avec participation des délégués syndicaux.
- l'information complète du personnel par le canal des comités d'entreprise.
- respect des personnes et des impératifs de santé et de vie familiale.

Donnant mandat à leurs dirigeants pour poursuivre une politique sociale hardie;

Ils s'inquiètent du développement du travail de nuit.

Ils demandent l'instauration d'un véritable régime de retraite complémentaire dans l'industrie textile.

Ils réclament une véritable politique familiale en liaison avec une politique du logement et de l'apprentissage.

Se félicitant de l'accord intervenu le 6 Octobre 1956 ils tracent comme programme revendicatif immédiat :

- la demi-heure d'arrêt payée pour le travail en équipe
- majoration des heures de travail de nuit
- prime d'attente de reclassement en cas de licenciement
- discussion de l'annexe pour les ouvriers d'entretien
- révision de la convention collective nationale.

CAISSE DE CHOMAGE C.F.T.C. -

Vous avez droit aux indemnités de cette Caisse si vous avez entre 18 et 65 ans et si vous cotisez depuis 6 mois au moins, du moment que vous trouvez dans un des trois cas précis suivants :

- 1.- Vous êtes mis en chômage complet, n'ayant plus d'employeur, alors vous touchez dès le premier jour de chômage,
- 2.- Vous êtes encore attaché à une entreprise, mais celle-ci vous a mis en chômage pour une durée indéterminée (ne sachant quand il y aura du travail, et vous priant de repasser voir à l'usine ou d'attendre), alors vous touchez dès le premier jour de chômage.
- 3.- Vous êtes encore attaché à l'entreprise et celle-ci vous a mis en chômage partiel pour une durée de plusieurs semaines, alors vous touchez dès le 8ème jour de chômage.

L'indemnité de chômage est de 200.- Frs par jour, avec un maximum de 15 jours par mois (dimanche et jours de fêtes non compris).

Cette indemnité était de 150.- Frs et vient d'être relevée par décision de notre dernière Assemblée Générale du 9 Décembre.

-o-o-o-o-o-o-o-o-

ACCORD DE SALAIRES : MAÎTRISE -

Le 1er décembre dernier, après bien des discussions avec les représentants du syndicat patronal textile de Roubaix-Tourcoing, notre organisation réussissait à conclure un accord d'application locale des dispositions intervenues au plan national le 16 Octobre.

Cet accord contient deux points principaux :

- 1) Institution d'un nouveau barème d'appointements garantis
- 2) Réapplication de la moyenne collective.

INSTITUTION D'UN NOUVEAU BAREME D'APPOINTEMENTS GARANTIS

Le barème d'appointements garantis, actuellement en vigueur, est remplacé, avec effet rétroactif au 1er Novembre, par un barème dont les taux sont obtenus par le calcul suivant :

La valeur du coefficient 100 à l'embauche passe à 17.333.- Frs au mois, pour un horaire hebdomadaire de 40 heures; elle passe à 100.- Frs pour le décompte à l'heure.

Sur la somme obtenue en multipliant cette valeur coefficient 100 par le coefficient de qualification, on ajoute pour le calcul au mois 1.213 Frsn pour le calcul à l'heure, 7 Frs.

.../...

Après trois mois d'emploi dans la qualification, les salaires découlant du calcul ci-dessus sont majorés de 6 %.

Ainsi à titre d'exemple, la rémunération d'un agent de maîtrise au coefficient 2,45 sera obtenu comme suit :

Calcul au mois
A l'embauche : $17.333 \times 2,45 + 1.213 = 43.680.-\text{Frs}$
Après 3 mois : $17.33 \times 2,45 + 1.213 + 6\% = 46.300.-\text{Frs}$
Calcul à l'heure
A l'embauche : $100 \times 2,45 + 7 = 252.-\text{Frs}$
Après 3 mois : $100 \times 2,45 + 7 + 6\% = 267.-\text{Frs } 10$

Le tableau ci-joint donne, pour les différents coefficients de qualification les chiffres d'appointements correspondants.

L'application du nouveau barème n'entraîne pas obligatoirement une augmentation de tous les salaires réels, car il ne relève automatiquement que les minima.

Mais il ne fait pas de doute que la revalorisation très conséquente, acquise par notre action, sur ces minima et qui se chiffre par 8 à 10 %, soit 3.500.- Frs à 4.800.- Frs par mois suivant les postes, aura des répercussions directes ou indirectes que la quasi-généralité des appointements.

- .03 -

Dans tous les autres cas ne perdons pas de vue que cet accord consolide la marge des avantages acquis individuellement en rendant contractuelle une partie ou la totalité de ceux-ci, c'est à dire que la partie ou la totalité du dépassement des minima qui était hier encore une "libéralité" sur laquelle l'employeur pouvait toujours revenir, devient aujourd'hui un dû.

Enfin, pour conclure, sur ce premier point ajoutons que cet accord qui revalorise proportionnellement les salaires de base des agents de maîtrise, par rapport aux dispositions prises pour les autres catégories, constitue une reconnaissance nouvelle du maintien de la hiérarchie à la défense de laquelle nous veillons particulièrement, car le progrès technique ne cesse d'accroître le besoin de compétence et le sens des responsabilités nécessaires à nos catégories.

REAPPLICATION DE LA MOYENNE COLLECTIVE

La revalorisation très conséquente du salaire d'embauche rend toute sa valeur à une disposition de notre annexe à la Convention Collective qui stipule que, par entreprise, le salaire moyen des agents de maîtrise, techniciens et assimilés doit dépasser d'au moins 15 % le salaire d'embauche.

Pour vérifier l'application de cette clause de l'accord, votre employeur devra donc dresser une liste des appointements d'embauche du personnel de nos catégories qu'il occupe, majorer le total de cette liste d'appointements de 15 % et comparer ce résultat avec le total de la liste des appointements pour que la moyenne collective soit respectée.

.../...

Nous ne saurions trop vous recommander à veiller à l'application de cette moyenne collective. Comment ? Calculez simplement si votre salaire, toutes primes comprises, est au moins égal à vos appointements d'embauche - indiqués au tableau ci-joint - majorés de 15 %.

Si le résultat trouvé vous donne un chiffre supérieur aux appointements d'embauche plus 15 %, votre cas particulier est favorablement réglé. Si, au contraire, ce résultat accuse un chiffre inférieur ceci ne veut pas, automatiquement dire que la moyenne n'est pas respectée, car si dans votre cas particulier vous ne dépassez que de 10 % les minima un de vos collègues peut les dépasser de 20 % et ainsi l'équilibre est rétabli.

Néanmoins, n'hésitez pas, dans ce dernier cas, à nous consulter. Notre organisation détient en effet, de par l'accord, la possibilité de se faire communiquer la liste des appointements et pourra, de ce fait, procéder à toute vérification et faire intervenir toute modification utile.

-o-o-o-o-o-o-o-

BAREME DES APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMA GARANTIS AUX AGENTS DE MAITRISE TECHNICIENS & ASSIMILÉS DE L'INDUSTRIE TEXTILE DE ROUBAIX-TOURCOING. -

Applicables à compter du 1er Novembre 1956 (Accord local du I.I2.56)
Base 40 heures par semaine

| Coefficients de qualification K | A l'embauche | | Après 3 mois | |
|---------------------------------|----------------------|--|----------------------------|--|
| | K x 173,33 + 1.213 F | | K x 173,33 + 1.213 F + 6 % | |
| 180 | 32.420 | | 34.360 | |
| 190 | 34.150 | | 36.200 | |
| 195 | 35.020 | | 37.120 | |
| 196 | 35.190 | | 37.300 | |
| 197 | 35.360 | | 37.490 | |
| 200 | 35.880 | | 38.040 | |
| 202 | 36.230 | | 38.400 | |
| 215 | 38.480 | | 40.790 | |
| 220 | 39.350 | | 41.710 | |
| 225 | 40.220 | | 42.630 | |
| 230 | 41.080 | | 43.550 | |
| 235 | 41.950 | | 44.470 | |
| 240 | 42.820 | | 45.390 | |
| 245 | 43.680 | | 46.300 | |
| 250 | 44.550 | | 47.220 | |
| 253 | 45.070 | | 47.770 | |
| 255 | 45.420 | | 48.140 | |
| 258 | 45.940 | | 48.690 | |
| 260 | 46.280 | | 49.060 | |
| 265 | 47.150 | | 49.980 | |
| 270 | 48.020 | | 50.900 | |
| 275 | 48.880 | | 51.820 | |
| 278 | 49.400 | | 52.370 | |
| 280 | 49.750 | | 52.740 | |
| 285 | 50.620 | | 53.650 | |
| 295 | 52.350 | | 55.490 | |
| 300 | 53.220 | | 56.410 | |
| 310 | 54.950 | | 58.250 | |
| 320 | 56.680 | | 60.080 | |
| 330 | 58.420 | | 61.920 | |
| 335 | 59.280 | | 62.840 | |
| 350 | 61.880 | | 65.600 | |

Multiplieurs pour heures supplémentaires :

41 H. : 1,03125 - 42 H. : 1,0625 - 43 H. : 1,09375
 44 H. : 1,125 - 45 H. : 1,15625 - 46 H. : 1,1875
 47 H. : 1,21875 - 48 H. : 1,250

MAZAMET - DÉLAINAGE

BAREME DES SALAIRES APPLICABLE A COMPTER DU 1er JANVIER 1957

(Suivant accord entre la C.S.I.D., la C.G.T. & la C.F.T.C.)

I - SALAIRES HORAIRES

| EMPLOIS | Salaire par heures à tarif normal | Salaire par heures majoré de 25 % | Salaire par heures majoré de 50 % |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| MAGASIN Marragos femme | 137.50 | 171.50 | 206.-- |
| Marragos homme | 144.50 | 181.-- | 217.-- |
| USINE Ouvrière délaineuse | 141.50 | 177.-- | 212.50 |
| Ouvrier délainneur | 149.-- | 186.50 | 223.50 |
| Veilleur de nuit délain. | 152.-- | 190.-- | 228.-- |
| Aide-conduct. machine à peler..... | 152.-- + | 190.-- + | 228.-- + |
| Prime de rendement minimum de 27 Frs aux % de peaux | | | |
| Conducteur machine à peler | 156.50 + | 195.50 + | 234.50 + |
| Prime de rendement minimum de 27 Frs aux % de peaux | | | |
| Chauffeur de chaudière ou de camion..... | 160.50 | 201.-- | 241.-- |
| Sabreurs | 162.50 | 203.-- | 244.-- |
| Peleurs | 167.-- | 208.50 | 250.50 |
| Classeurs de peaux en laine | 171.-- | 213.50 | 256.-- |
| LAVAGE Chef de colle laveur | 153.50 | 192.-- | 230.-- |
| Femme essoreuse..... | 142.50 | 178.50 | 214.-- |

II - SALAIRES AUX PIECES

| EMPLOIS | Tarif unique |
|---|--------------|
| SABREURS Les % Kgs de poids sec pour une marchandise de - de 5 dz de peaux aux % Kgs..... | 183.50 |
| PELEURS Peaux de 1 ^{re} catégorie les % peaux.. | 1.131.50 |
| " " 2 ^e " " " " | 962.-- |
| Caisse de morceaux la caisse | 91.50 |

PRIME DE PANIER : 178.50 - MINIMUM DE JOURNEE : 596.--

ACCORD PARTICULIERS : Ces accords doivent être majorés sur la base de 2 Frs 50 l'heure

INDEMNITES POUR JOURS FERIES : 1.379 F pour les ouvriers ou ouvrières de l'usine

1.274 F " " " " " de magasin

AMIENS

A la suite de la signature de l'accord du 6 Octobre 1946 un accord régional a été signé à AMIENS le 9 Novembre 1956 entre le syndicat Picard des industries textiles et la chambre syndicale des fabricants de bonneterie picarde d'une part et les représentants des organisations syndicales C.F.T.C F.O. et C.G.C.

Au terme de cet accord la base hiérarchique a été fixée à 99.-Frs et la prime fixe à 6,93 pour les villes d'AMIENS - ABBEVILLE , BEAUVAIS ce qui donne le barème de garantie suivant :

| | | | | |
|-----|--------|---|-----|--------|
| 100 | 128.90 | : | 120 | 131.70 |
| 105 | 128.90 | : | 125 | 133.10 |
| 110 | 128.90 | : | 130 | 135.63 |
| 111 | 129.18 | : | 135 | 140.58 |
| 115 | 130.30 | : | 140 | 145.53 |

Pour les autres localités de la région un barème identique a été établi en tenant compte de l'abattement de zone en vigueur.

Dans le travail au rendement, pour les postes en travail libre, une garantie collective est établie en ajoutant à la rémunération individuelle une somme correspondante à 15 % de la partie hiérarchisée de la garantie minima individuelle. Le 22 Novembre 1956 un accord a également été signé en ce qui concerne les employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

CAUDRY

Dans les TULLES & DENTELLES un accord de salaire a été signé le 27 Décembre 1956.

Quoique constituant un progrès cet accord donne des salaires quelque peu en dessous de ceux pratiqués dans l'industrie textile à la suite de l'accord du 6 Octobre 1956.

CHOLET

Accord de salaires intervenu aux Ets RICHARD Frères à CHOLET -

ATELIERS DE TISSAGE - NOUVEAUX SALAIRES DE POSTE -

a) avec effet rétroactif du 1er septembre 1956, les rémunérations garanties par poste sont les suivantes :

| | |
|---|-------|
| - Garnisseur..... | 145 + |
| - Auxiliaire de préparation et tissage. | 145 + |
| - Nettoyeur..... | 150 + |
| - Manoeuvre tissage..... | 153 + |
| - Manoeuvre préparation..... | 153 + |
| - Tondage..... | 155 + |
| - Visilage..... | 163 + |

...../....

- b) Ces rémunérations garanties concernant tout ouvrier de production, agé de plus de 18 ans, occupé dans l'entreprise depuis au moins 2 mois et qualifié pour son poste.

Elles s'entendent à l'exclusion de toute indemnité pour heures supplémentaires, prime d'intéressement collectif à la production, prime ou indemnité ayant un caractère de remboursement de frais.

- c) Toute augmentation de salaire, réglementaire ou conventionnelle applicable à l'industrie textile, entraîne automatiquement la révision du présent barème dans le cas où les nouveaux salaires individuels garantis de la profession sont supérieurs aux chiffres garantis par le présent accord.

- d) En cas de mutation temporaire :

- tout ouvrier affecté à un poste déterminé et allant provisoirement travailler à un poste dont la rémunération est plus élevée, touchera la rémunération de ce nouveau poste pendant tout le temps où il y sera occupé, s'il est susceptible de tenir ce poste dans les mêmes conditions de rendement et de qualité que le personnel habituel. Dans le cas contraire, il touchera un salaire intermédiaire entre son salaire habituel et le salaire du poste.

- ATELIERS DE LA MANUTENTION - REAJUSTEMENT DES SALAIRES DE POSTE. -

- a) avec effet rétroactif du 1er septembre 1956, les rémunérations garanties par poste sont les suivantes :

| | |
|------------------------|-------|
| Manoeuvre..... | I45 + |
| Poste d'attacheur..... | I49 + |
| Colle..... | I55 + |
| Chariot..... | I55 + |
| Métreuse-dosseuse..... | I58 + |
| Poste de couture..... | I58 + |
| Teinture sur fils..... | I59 + |
| Jiggers.2..... | I62 + |
| Séchoir..... | I64 + |
| Palmer..... | I64 + |
| Jiggers I | I64 + |
| Multi-postes..... | I64 + |
| Pesage..... | I65 |

- b) Ces rémunérations garanties concernant tout ouvrier de production, agé de plus de 18 ans, occupé dans l'entreprise depuis au moins 2 mois et qualifié pour son poste.

Elles s'entendent à l'exclusion de toute indemnité pour heures supplémentaires, prime d'intéressement collectif à la production, prime ou indemnité ayant un caractère de remboursement de frais.

Par contre, elles comprennent la majoration prévue pour les postes " au mouillé".

- c) Toute augmentation de salaire, réglementaire ou conventionnelle applicable à l'industrie textile entraîne automatiquement la révision du présent barème dans le cas où les nouveaux salaires individuels

.../...

garantis de la profession sont supérieurs aux chiffres garantis par le présent accord.

d) En cas de mutation temporaire :

- tout ouvrier affecté à un poste déterminé et allant provisoirement travailler à un poste dont la rémunération est plus élevée, touchera la rémunération de ce nouveau poste pendant tout le temps où il y sera occupé.

- Tout ouvrier affecté à un poste déterminé et allant provisoirement travailler à un poste dont la rémunération est moins élevée, sur la demande de la direction, conservera la rémunération de l'emploi ou il est habituellement occupé.

- Tout ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs postes, recevra la rémunération correspondant à chacun des postes occupés par lui.

Il est de plus institué pour la manutention, une prime mensuelle d'intéressement du personnel ouvrier à la production et pour le mois de décembre cette prime a été de 8,9 %.

—○—○—○—○—

VORGES

Le Conseil de l'Union Régionale textile s'est réuni le samedi 12 janvier à POUXEUX.

A l'ordre du jour figurait notamment : - But et moyens de l'Union régionale - Les attributions de chacun dans le fonctionnement de l'Union.
- La création de commissions d'organisation et de préparation des réunions paritaires.

Le Bureau de l'Union Régionale est composé de la façon suivante :

Président : PIERREL Georges , LA BRESSE
Vice-Président : VAUTHIER Pierre , SENONES
Secrétaire : GEBELE Henri , EPINAL
Secrétaires-Adjoints : FRATTINI , DARNIEULLES
HUG Daniel, MOYENMOUTIER
Trésorier : BOTTON Maurice - SAINT-MAURICE-SUR-MOSELLE

Bonne journée de travail permettant d'espérer de nouveaux progrès des syndicats de l'Union Régionale.

LES SYNDICATS DU TEXTILE ONT TENU LEUR ASSEMBLEE GENERALE

Une quarantaine de militants représentant la presque totalité des syndicats du textile des Vosges étaient présents à cette rencontre importante.

La matinée devait être occupée tout d'abord à l'étude des rapports d'activité et d'orientation de l'Union Régionale.

.....

Les conséquences de l'application unilatérale, par les patrons de l'accord du 6 Octobre 1956 retiennent l'attention de l'Assemblée. Les militants présents constatent en effet que les travailleurs à la production n'en profiteront pas alors qu'ils ont du subir des augmentations de charge importantes.

L'Assemblée approuve les délégués d'avoir refusé de signer cet accord tant sur le plan régional que national.

Au sujet du même rapport, d'autres questions encore furent soulevées :

- Problème des déclassements de contremaîtres régleurs.
- Intégration des 7.60 dans les tarifs.
- Annexe des ouvriers d'entretien.
- Attitude à prendre lors de la prochaine rencontre paritaire.

Il fut décidé de créer une commission agents de maîtrise, de faire une enquête sur les tarifs usine, avant et après l'intégration des 7,60 et de rappeler à la Fédération la nécessité d'une annexe ouvriers d'entretien.

Jean FRATTINI soumit ensuite un projet de modification des statuts de l'Union Régionale.

Entre autres interventions, ROITIER estime que les statuts doivent être en conformité avec ceux de l'U.D. et de la Fédération.

Il fut décidé que les candidats au Conseil seraient présentés par les syndicats de base.

L'assemblée procéda ensuite aux élections de son Conseil. Sont élus : Maurice BOTTON, Marguerite DIEUDONNE, Jean FRATTINI, R. FRANCILLON, Henri GEBELE, Daniel HUG, Marcel MOUGEL, André PERNETTE, PERRIN Jean, Fernand VARROY, VAUTHIER Pierre, Georges PIERREL.

A la reprise des travaux, Pierre VAUTHIER et Jean FRATTINI traitèrent de l'organisation financière des syndicats et de l'utilisation des caisses syndicales. Dans ce domaine, différentes opinions furent émises, suivant les situations locales différentes.

Un point sur lequel il y a unanimité, c'est qu'à tous les stades du mouvement, il faut des moyens financiers et qu'un effort doit être fait dans tous les syndicats pour une cotisation valable.

Certains camarades émirent l'idée de maintenir les cotisations mais d'augmenter les effectifs.

En conclusion de ce débat, Maurice BOTTON fit un petit compte rendu des finances de l'Union Régionale.

Le nouveau Conseil de l'Union Régionale se réunira le 12 Janvier. Il aura à étudier les positions à prendre et l'action à mener à la suite de la prochaine réunion paritaire.

Bonne journée de travail comme le fit remarquer le Président de l'U.D. Robert FROITIER, travail réfléchi, travail constructif qui devra porter ses fruits.

Le Délégué Régional : H. GEBELE

POUR NOUS ENCOURAGER DANS NOTRE EFFORT DE PROPAGANDE. -

" UN TEMOIGNAGE VECU "

Extrait d'une lettre d'un militant, reçue à l'Union Départementale.

"... Dans le cadre de notre campagne de propagande, beaucoup d'espoir aussi à l'usine M... J'ai eu hier la visite d'une brave ouvrière qui m'avait "envoyé paître", il y a déjà bien un an, mais qui hier soir est venue me demander de lui établir une carte syndicale pour l'an prochain parce qu'elle avait compris que devant le peu d'avantage accordé aux bas coefficients par le dernier accord de salaire, il était nécessaire de former un véritable coude à coude et d'essayer d'obtenir quelque chose de mieux par l'action syndicale".

Je te cite quelques-unes de ses paroles :

"... Je suis déjà vieille, j'ai 56 ans. J'ai été une grande syndicaliste C.G.T. Si je viens à votre syndicat c'est que je ne veux pas plus longtemps profiter des avantages que votre action procure à la classe ouvrière, sans rien payer moi-même. Maintenant que je suis syndiquée, mon devoir est d'essayer d'en syndiquer d'autres..."

Et elle m'a demandé en partant de lui confier pour commencer, 6 autres bulletins d'adhésion."

Il y a peu de chose à ajouter à un tel témoignage si ce n'est deux conclusions à retenir pour notre propagande :

1°) La propagande est une oeuvre de longue haleine. L'adhésion s'obtient rarement du premier coup. Il faut revoir les sympathisants, les persuader, les faire réagir à l'occasion des problèmes qui se posent et surtout ne jamais relâcher notre effort. Il ne devrait pas y avoir de campagne de propagande limitée dans le temps. C'est une tâche permanente. Ne perdons donc jamais notre mentalité de défricheur en nous installant dans un syndicat qui "marche".

2°) Un argument important doit être utilisé dans notre propagande, surtout envers ceux qui nous répondent que même n'étant pas syndiqués, ils profitent des avantages obtenus.

Nous devons leur démontrer que s'ils profitent, bien sûr, des maigres avantages obtenus, c'est par leur faute et à cause de leur isolement que ces avantages sont si peu importants et qu'il faut les attendre si longtemps.

Des faits nombreux vous aideront à le prouver.

Avec la nouvelle année c'est à nouveau bond en avant qu'il nous faut faire. Il ne sera possible et durable qu'avec cette permanence de la propagande et de l'information.

J.M.C.

LES DÉROGATIONS PERMANENTES

Parmi les revendications soumises à l'Union Textile, nous avons formulé : - La révision des dérogations prévues pour certains postes à l'article 5 du décret du 17 Novembre 1936 sur l'application de la loi de 40 heures à l'industrie textile.

Afin de pouvoir discuter de ce point en toute connaissance de cause, nous vous demandons de bien vouloir nous retourner le questionnaire ci-joint après y avoir répondu.

NOUS ATTIRONS A NOUVEAU VOTRE ATTENTION SUR L'ABSOLUE NECESSITE POUR VOUS DE RENSEIGNER LA FEDERATION SUR CERTAINS POINTS EN REPONDANT AUX QUESTIONNAIRES QUI VOUS SONT ADRESSES.

NE PAS REPONDRE C'EST MANQUER AU DEVOIR DE SOLIDARITE OUVRIERE QUI S'IMPOSE A TOUT SALARIE CONSCIENT DE SES RESPONSABILITES.

Y REPONDRE C'EST DONNER A LA FEDERATION LES ARGUMENTS ET LES ARMES QUI LUI PERMETTRONT D'AGIR UTILEMENT ET EFFICACEMENT DANS LA VOIE DU PROGRES SOCIAL OU TOUS ENSEMBLE NOUS SOMMES ENGAGES.

-O-O-O-O-O-O-O-O-O-O-

- 88 -

L'ARTICLE 5 DU DECRET DU 17.II.1936 , STIPULE :

Article 5.- La durée du travail effectif journalier peut, pour des travaux désignés au tableau ci-dessous et conformément à ses indications, être prolongée au-delà des limites fixées en conformité des articles 2 et 3 du présent décret :

- 1.- Travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours fourneaux, étuves, sècheries ou chaudières autres que les générateurs pour machines motrices, ainsi qu'au chauffage des cuves et bacs, sous la condition que ce travail ait un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas le travail fondamental de l'établissement. Travail des mécaniciens, électriciens et chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage et du chauffage, des réparations du matériel de levage et de la distribution d'eau et du chemin de fer intérieur de l'établissement : une heure et demie au maximum au delà de la limite journalière; deux heures au maximum au delà de la limite journalière pour les chauffeurs occupés à la marche des appareils à vapeur.
- 2.- Graissage des transmissions principales : deux heures au maximum au delà de la limite hebdomadaire;
- 3.- Nettoyage des machines, métiers et tous autres appareils producteurs, une heure au maximum au delà de la limite hebdomadaire; cette durée pourra être portée à une heure et demie pour les appareils et métiers qui seront déterminés par arrêtés ministériels pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées;

Lorsqu'il sera fait usage de cette dérogation uniquement le dernier jour de la semaine, la durée du travail productif pourra être prolongée d'un quart d'heure pendant quatre jours et réduite d'une heure le dernier jour.

.../...

- 4.- Nettoyage des métiers dans la filature du lin, du chanvre, du jute, de la ramie, du coco, de l'alfa, du sisal, et de leurs succédanés. Nettoyage des renvideurs dans la filature du coton : une heure et demie au maximum au delà de la limite hebdomadaire;
- 5.- Graissage des renvideurs dans la filature de la laine : quinze minutes au maximum au delà de la limite journalière;
- 6.- Travail des contremaîtres, des chefs d'équipes et des ouvriers affectés spécialement à la répartition ou au réglage des métiers pour achever la réparation ou le réglage d'un métier, sous réserve que la réparation ou le réglage du métier puisse être achevé pendant la durée de la dérogation : une demie-heure au delà de la limite journalière,
- 7.- Graissage des métiers à filer automatiques dans la filature du jute, deux heures au maximum au delà de la limite journalière, sous réserve d'un repos compensateur;
- 8.- Travail des ouvriers spécialement employés à des opérations reposant sur des réactions qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires par suite de circonstances exceptionnelles : deux heures au maximum au delà de la limite journalière;
- 9.- Travaux exécutés pour assurer dans les délais de rigueur le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, avions ou camions, dans le cas où la dérogation serait nécessaire et suffisante pour permettre l'achèvement desdits travaux dans ledit délai : deux heures au maximum au delà de la limite journalière, sous réserve d'un repos compensateur.
- 10.- Travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage et de surveillance, service d'incendie : quatre heures au maximum sans que la durée hebdomadaire du travail puisse être supérieure à cinquante-six heures par semaine;
- 11.- Travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau de chemin de fer d'intérêt général ou local : deux heures au maximum au delà de la limite journalière.
- 12.- Travail du personnel occupé à l'emballage et aux expéditions : une heure au maximum au delà de la limite journalière, sous réserve d'un repos compensateur.
- 13.- Travail des conducteurs d'automobiles, de véhicules hippomobiles, livreurs, magasiniers : une heure au maximum au delà de la limite journalière; une heure et demie au maximum au delà de la limite journalière pour les conducteurs de véhicules hippomobiles. Cette durée peut être augmentée d'une heure et demie lorsque la durée du repas est comprise dans le temps de service.
- 14.- Travail des préposés au service médical, salles d'allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles : une heure au maximum au delà de la limite journalière.
- 15.- Pointeurs, garçons de bureaux et agents similaires, personnel de nettoyage des locaux; une heure au maximum au delà de la limite journalière.

Les dérogations énumérées dans le présent article sont applicables exclusivement aux hommes adultes, à l'exception de celles visées sous les n° 3, 4, 5, 14, et 15 qui sont applicables au personnel adulte de l'un et l'autre sexe.

.../...

QUESTIONS POSÉES :

1.- Voulez-vous nous dire si les dérogations prévues à ce présent article sont appliquées ? _____

2.- Enumérez les postes auxquels sont appliqués les dérogations ci-dessus? _____

3.- Ces heures sont-elles payées au tarif :

des heures supplémentaires ? _____

ou des heures normales ? _____

4.- Si un régime particulier existe dans votre localité ou dans votre entreprise, voulez-vous nous l'indiquer ? _____

Observations : _____

Merci d'avance

ACTIVITÉ

Chers Camarades,

Une nouvelle année de travail et d'activité est commencée. C'est le moment de la reprise des cartes, et de ce fait les collecteurs et militants doivent être en pleine action.

Des informations que nous possédons à la Fédération, la reprise s'effectue normalement et bien des syndicats nous annoncent des adhésions nouvelles.

Ces syndicats ont compris qu'à l'occasion de la reprise des cartes, la propagande devait se faire.

Le Bureau Fédéral demande à tous les militants et responsables de syndicat de faire ce nouvel effort pour lui donner plus d'efficacité.

Dans bien des syndicats, se pose le problème de l'augmentation des cotisations. Cela doit être l'occasion de donner aux adhérents les explications sur l'emploi et la ventilation de la cotisation. Il faut que les adhérents aient conscience que seule une cotisation forte permettra un équipement puissant des syndicats et de la Fédération et leur donnera des moyens d'action plus grand.

Certains syndicats devront revoir également le problème de la cotisation à la Caisse de Résistance, il n'est plus concevable qu'il y ait encore des cotisations de 10.- Frs et que certains syndicats ne soient même pas assurés contre la grève.

Cette époque doit également être l'occasion de faire le bilan du syndicat; voir ce qui va, mais surtout détecter les défaillances afin d'y remédier pour cette nouvelle année de travail.

Peut être qu'une plus juste répartition des tâches par l'équipe syndicale facilitera le travail du syndicat, ne laissez jamais un militant seul et écrasé par toutes les responsabilités et tâches syndicales.

Ce sont quelques idées qu'en ce début d'année l'équipe fédérale soumet à la réflexion des responsables du syndicat.

Dans le cadre des décisions du congrès, le problème de notre efficacité à tous a été posé. Nous pensons qu'il ne s'agit nullement d'imposer des réformes révolutionnaires à nos syndicats, mais petit à petit arriver à une perfection plus grande dans leur organisation afin d'être de plus en plus à même de rendre service aux syndiqués et à la classe ouvrière.

DERNIERE HEURE ...

=====

=====

Le Journal Officiel du 23.2.57 publie un avis d'enquête relatif à l'extension des avenants de salaire à la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile.

Il s'agit d'accords conclus, au plan national les 6 Octobre, 16 Octobre et 17 Octobre 1956.

Les Organisations Professionnelles ont un délai de 15 jours pour faire connaître leurs observations au sujet de l'extension envisagée.

Nous demandons à chaque syndicat d'envoyer à l'adresse suivante :

- Secrétariat d'Etat au Travail et à la Sécurité Sociale
127, rue de Grenelle - PARIS - (7°) - (Sans affranchir)

une lettre ainsi rédigée :

" Monsieur le Ministre,

" Comme suite à l'avis paru au Journal Officiel du 23 Février
" 1957, nous avons l'honneur de vous informer que notre Organisation
" est d'accord pour qu'il soit procédé à l'extension des accords
" intervenus, au plan national, dans l'industrie textile les 6 Octobre,
" 16 Octobre et 17 Octobre 1956.

" Nous croyons devoir insister tout spécialement pour que ces
" accords soient étendus à toute l'industrie textile sans exception."

" Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, à
" l'assurance de notre considération distinguée.

-O-O-O-O-O-O-

Zone de salaire pour le S.M.I.G. _____

Zone de salaire pour le salaire de base _____

Salaire de base _____

Nom et adresse du militant qui a rempli ce questionnaire (facultatif)

Les renseignements ont-ils été recherchés en équipe ? _____

Le questionnaire prochain se rapportera à l'action syndicale dans l'entreprise.

Les travaux suivants seront à accomplir par les syndicats et les comités régionaux, ils consisteront en un avant projet de rapport d'orientation fédérale.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-