

HABILLEMENT CUIRS TEXTILES

C.F.D.T

N° 223 — Mars 1969

SOMMAIRE

EDITORIAL

Le rendez-vous de mars.

VIE FEDERALE

La combativité dans les entreprises s'est traduite par 2 mouvements revendicatifs importants de 8 jours de grève chacun.

RENCONTRE NATIONALE « JEUNES »

Rassemblement d'une grande importance pour le dynamisme et l'avenir de notre organisation, c'est un responsable « Jeunes » qui nous en parle.

DANS LES BLANCHISSERIES

TEINTURERIES - NETTOYAGES

Avec ces 50 000 salariés cette branche professionnelle n'a pas encore de Convention Collective Nationale. La C.F.D.T. mène l'action pour changer cette situation.

AVENANT N° 10

A LA CONVENTION COLLECTIVE CHAUSSURE

C'est l'avenant sur les salaires minima et les nouveaux coefficients hiérarchiques, la C.F.D.T. ne l'a pas signé.

LES CLASSIFICATIONS E.T.A.M.

DANS LES TEXTILES NATURELS

Le but de cet article : clarifier les classifications des employés Techniciens et Agents de maîtrise des Textiles Naturels.

L'1 H AU PEAGE DE ROUSSILLON

Après l'1 Heure dans le Textile Naturel et l'Habillement c'est aux militants des Textiles Artificiels de partager leur expérience.

LA LIBERTE, LA SOLIDARITE, voilà nos rêves.

Nous ne haïssons pas les hommes,
mais nous voulons changer les choses.

Manifeste des soixante - Février 1864

HA - CUI - TEX

Aux syndicats et sections

CHAUSSURES - 27 - 1 - 69

- Compte rendu des réunions paritaires des 22 et 23 janvier.
- Annexe Cadre.
- Avenant N° 9.
- Avenant N° 10.
- Consigne d'action.

SPECIAL CUIRS ET PEAUX - 29 - 1 - 69

- Journée d'action du 5 février.
- Avenant salaire Tannerie - Mégisserie

TEXTILES ARTIFICIELS - 30 - 1 - 69

- Comptes rendus des :
 - Commission technique classification du 21 - 1.
 - Commission paritaire restreinte du 22 - 1.
 - Graphique qualifications ouvrières.
 - Proposition patronale sur chapitre 4.
 - Principe généraux de rémunération.

SPECIAL INTER-BRANCHES - 7 - 2 - 69

- Droit syndical.
- Application - Extension.

SPECIAL CUIRS ET PEAUX - 13 - 2 - 69

- Compte rendu de la session de branche.

CONFECTON ADMINISTRATIVE ET MILITAIRE -

7 - 2 - 69 et 12 - 2 - 69

- Compte rendu des commissions paritaires du 7 et du 12.

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.

MARS ...

I'HEURE DU RENDEZ-VOUS

▲ Ce mois-ci les centrales syndicales ouvrières vont rencontrer le C.N.P.F.

▲ Sans attendre, menons l'action pour créer un climat favorable et populariser auprès des travailleurs, les objectifs de la C.F.D.T.

MENONS LA LUTTE POUR

- Une véritable politique des salaires et des prix.
- Une véritable démocratie dans l'entreprise et pour cela obtenons et développons l'1 H.



Chaque jour dans les entreprises

les Militants C.F.D.T.

HA.CUI.TEX. sont au rendez-vous

avec les travailleurs

face au pouvoir patronal.



SOMMAIRE

● EDITORIAL

Le rendez-vous de mars.

● VIE FEDERALE

La combativité dans les entreprises s'est traduite par 2 mouvements revendicatifs importants de 8 jours de grève chacun.

● RENCONTRE NATIONALE « JEUNES »

Rassemblement d'une grande importance pour le dynamisme et l'avenir de notre organisation, c'est un responsable « Jeunes » qui nous en parle.

● DANS LES BLANCHISSERIES

TEINTURERIES - NETTOYAGES

Avec ces 50 000 salariés cette branche professionnelle n'a pas encore de Convention Collective Nationale. La C.F.D.T. mène l'action pour changer cette situation.

● AVENANT N° 10

A LA CONVENTION COLLECTIVE CHAUSSURE

C'est l'avenant sur les salaires minima et les nouveaux coefficients hiérarchiques, la C.F.D.T. ne l'a pas signé.

● LES CLASSIFICATIONS E.T.A.M.

DANS LES TEXTILES NATURELS

Le but de cet article : clarifier les classifications des employés Techniciens et Agents de maîtrise des Textiles Naturels.

● L'1 H AU PEAGE DE ROUSSILLON

Après l'1 Heure dans le Textile Naturel et l'Habillement c'est aux militants des Textiles Artificiels de partager leur expérience.

LA LIBERTE, LA SOLIDARITE, voilà nos rêves.
Nous ne haïssons pas les hommes,
mais nous voulons changer les choses.

Manifeste des soixante - Février 1864

ce sont les rois...

Après quelques mois d'absence la rubrique refait son apparition avec la présentation du règlement intérieur d'une entreprise de SEDAN.

Tous les salariés sont astreints à tenir journallement un cahier pour y mettre leurs idées (réflexions, suggestions) de plus ils ont chaque semaine un problème à résoudre.

Le patron, veut en agissant ainsi, favoriser la culture de ses ouvriers, c'est pourquoi il leur refuse le congé éducation ce n'est pas tout, lisez plutôt...

1) PRIME DE BON TRAVAIL : Il est rappelé qu'il est donné une prime par semaine de 2,75 fois le prix horaire pour assiduité et tenue correcte des semainiers et cahiers, etc..., 2,5 si pas de travail le samedi matin, 0,5 par jour férié ou chômé.

2) SEMAINIERS : Les heures, début travail et fin de travail, casse-croûte (arrêt de travail, donc avant de se laver les mains et reprises) doivent être inscrites d'après l'horloge et à l'instant même où l'horloge indique l'heure en question.

Si non inscrit correctement (oubli...) le faire faire au plus tôt par le contremaître qui signe à côté.

Exemple : S'il est 6 h 28 inscrire 6 h 28 et non 6 h 30.

Toute inscription décalée entraînera la suppression de la 1/2 de la prime.

2ème Avertissement : Suppression de la prime de la semaine.

3ème Avertissement : Mise à pied.

3) CASSE-CROÛTE : Le départ et le retour doivent être notés immédiatement sinon prime supprimée et si récidive, mise à pied et renvoi.

Comme il est obligatoire de se laver les mains pour porter quelque chose à la bouche, il n'y a aucune tolérance sauf pour boisson (non alcoolisée évidemment).

5) CAHIERS : Les cahiers doivent être toujours à la portée de la main et être tenus régulièrement. Au minimum une page par semaine. Normalement quelques lignes chaque jour. Idéal une page par jour. Il ne faut pas une demi-heure pour une page. Faire le maximum (schéma, croquis et plan).

6) PROBLEMES : Normalement en période d'hiver, il est donné le lundi un problème à rendre le samedi pour développer l'esprit de chacun...

7) PRIME D'IDEE : Chaque mois par vote 1 prime d'idée et d'initiative de 50 Frs est distribuée entre ceux qui ont donné les meilleures idées : le premier tient le palmarès.

Elle peut être reportée au mois suivant partiellement ou totalement s'il n'y a pas d'idée.

8) DESOBEISSANCE APRES PERMISSION : Tout travailleur a le droit de désobéir c'est-à-dire faire autrement que demander mais après en avoir demandé la permission au contremaître (sauf cas de force majeur, dans ce cas, il faut avertir après, en disant j'ai cru bien faire en faisant ainsi...).

Il n'est pas besoin d'en rajouter...

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.



Le rendez-vous de mars

L'article 12 du constat de Grenelle prévoyait : « le gouvernement réunira au mois de mars 1969, les représentants des organisations professionnelles et syndicales, afin d'examiner avec eux, dans le cadre de l'évolution économique et financière générale, l'évolution du pouvoir d'achat des salariés au cours de l'année 1968 ».

Entre les organisations ouvrières et patronales, les discussions seront serrées.

Les patrons préconisant (rapport CEYRAC à l'assemblée générale du C.N.P.F. de juillet) le retour aux procédures « normales » de fixation des salaires, c'est-à-dire :

- fixation des barèmes de salaires minima par voie d'accord collectif aux niveaux des fédérations professionnelles,
- fixation des salaires effectifs par les chefs d'entreprise.

Il est donc nécessaire au niveau des centrales ouvrières d'arriver avant le rendez-vous à des positions proches ou communes, d'où les contacts préconisés par la C.F.D.T. avec les confédérations C.G.T. et Force Ouvrière.

La C.F.D.T. à travers cette nouvelle phase doit conserver toute son originalité et faire une nouvelle fois la preuve de son dynamisme.

● POUR LE RENDEZ-VOUS DE MARS TOUT DEPEND DES TRAVAILLEURS :

Dans le contexte actuel, beaucoup de choses sont possibles, tout dépend toutefois de la volonté des travailleurs.

Le pouvoir capitaliste se défendra et mettra en avant les « efforts » et « avantages » déjà concédés depuis mai - juin, l'augmentation générale des salaires, les nouveaux droits syndicaux et le dernier né, l'accord cadre concernant l'emploi qui, comme pour le constat de Grenelle, servira de base pour les négociations dans les différentes branches professionnelles.

Toutefois le patronat lâchera plus facilement des améliorations matérielles, qu'il sait pouvoir reprendre, que des modifications de structures ou de pouvoir mettant en cause le système actuel.

Dans la suite logique de mai - juin :

Les travailleurs se sentent concernés par ce rendez-vous et restent inquiets face à l'évolution des salaires et des prix.

- Le chômage existe et malgré les dernières mesures concernant l'emploi, le problème reste entier.
- le manque de politique salariale est vivement ressenti, notamment

dans les professions HA-CUI-TEX où les travailleurs des catégories les plus basses demeurent des exploités. Il en est de même pour des régions entières.

- Le S.M.I.G. ne correspond toujours pas à la garantie mensuelle à laquelle tout travailleur peut prétendre.
- Des secteurs entiers sont encore dépourvus de convention collective nationale, pour notre fédération, la blanchisserie avec ses 50 000 salariés fait partie de ceux-là.

Il reste encore beaucoup de retard dans le domaine social : Sécurité Sociale, retraites, allocations familiales, etc.

● L'AMPLEUR DU RENDEZ-VOUS DE MARS

A travers l'action quotidienne, nous prenons part à ce rendez-vous, en poursuivant et en développant les actions et négociations engagées à tous les niveaux où se situent les centres de décisions,

en utilisant l'acquis en matière de droit syndical, pour faire participer les travailleurs dans chaque entreprise à la détermination des objectifs et les moyens d'actions les plus appropriés.

en confrontant nos positions avec celles des autres organisations afin de réunir les conditions indispensables à l'unité d'action la plus large.

● OUI A L'ACTION

NOTRE FEDERATION RESTE FAVORABLE A L'ACTION, une action concertée la plus large possible.

Déjà le 5 février dans nos professions, le ton a été donné à travers les débrayages et informations sur les lieux de travail. Notre organisation s'est montrée dynamique face à la C.G.T. plus soucieuse avant tout d'amorcer la journée d'action du 12

Pour la journée d'action du 12, chacun a retrouvé son compte. Le gouvernement en se félicitant du fonctionnement ininterrompu des services publics, les patrons en évaluant la participation plus faible que lors des journées similaires, et la C.G.T. se déclarant satisfaite de la participation massive des travailleurs.

La lutte continue

Succès ou insukses, il reste à tirer les enseignements.

La méthode employée, la manière d'imposer une décision, la façon d'interpréter les déclarations des autres centrales, ont condamné la journée du 12 à des actions d'ampleur restreintes et ont présenté à l'opinion publique une classe ouvrière divisée.

Nous ne pouvons que déplorer cette situation et contribuer à l'amélioration des rapports entre organisations. La préparation de Mars peut en être l'occasion.

La C.F.D.T. est prête à travailler dans ce sens afin d'imposer des objectifs communs face au patronat et au gouvernement.

L'action est permanente. Le rendez-vous se prépare au niveau de chaque entreprise à travers les cahiers de revendications et les actions menées pour les faire aboutir. C'est ainsi que se développe une véritable conscience de classe.

MARS ce n'est qu'une étape,

LA LUTTE CONTINUE...

Claude THOMAS

H d'information à la Rhodiaceta

Usine Acétate Péage de Roussillon

▲ COMMENT A ETE OBTENU L'ACCORD :

Au cours des grèves de Mai et Juin, par la puissance de l'action des travailleurs, nous avons eu une réunion paritaire avec la direction générale, au cours de laquelle fut décidé d'accorder aux travailleurs 6 heures payées par an pour l'information syndicale (ces heures ne pouvant être prises qu'en dehors de l'usine et en dehors des heures de travail).

Les 8 et 9 Juin, nouvelle réunion paritaire avec la direction locale. Au cours de celle-ci fut reposé le problème de l'information syndicale sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Pour appuyer cette revendication, nous avons fait valoir que la moitié du personnel rentrait chez eux par car.

Après réflexion, la direction locale a accepté.

Donc nous avons 1 heure d'information tous les 2 mois pendant les heures de travail et sur le lieu du travail.

▲ LA PARTICULARITE DE RHODIA

Dans nos usines, il existe une particularité : un grand nombre de travailleurs sont en feux continus 4 X 8 et en plus pour raisons techniques, ils ne peuvent quitter leur machine pendant 1 heure à cause des interventions à effectuer à horaire très précis. Il a donc fallu trouver un système de remplacement.

▲ LA SOLIDARITE ENTRE EN JEU :

Pour certains ateliers, c'est une équipe de jour qui fait les remplacements. Pour d'autres, les copains viennent à tour de rôle remplacés par les disponibles d'équipes.

Pour les finissages et autres ateliers, pas de remplacement. Les gens travaillent à la journée.

AVEC TOUTES CES EXIGENCES POUR TOUCHER LE PERSONNEL DE L'USINE, IL FAUT COMPTER 3 SEMAINES à 1 MOIS. LE TEMPS PASSE PAR LES MILITANTS POUR EFFECTUER CES REUNIONS VIENT EN PLUS DE LEUR CONTINGENT D'HEURES.

▲ IMPORTANCE DE L'1 H D'INFORMATION :

Aujourd'hui on peut dire que les travailleurs attendent cette information. Il est possible de la faire en commun avec la C.G.T. ou séparée. Jusqu'à aujourd'hui toutes nos réunions ont été faites séparées.

La C.G.T. touche ses adhérents.

La C.F.D.T. touche ses adhérents et les sympathisants ayant même une carte à la C.G.T.

Du fait du découpage avec nos multiples réunions, on peut dialoguer avec les travailleurs, ce n'est pas un meeting mais un échange de vue sur des sujets choisis.

▲ LE CONTENU DE L'1 H :

Comme exemple, cela nous a permis d'expliquer aux travailleurs la position de la C.F.D.T. pour le 12 Février, de discuter avec eux et de dégager l'avis majoritaire et de ne pas participer à ce mouvement.

A une autre réunion : on a expliqué et dialogué sur le rôle du C.C.E. voir en détail l'importance sociale et l'importance économique du C.E. et démontrer le système capitaliste à travers le rôle économique.

La prochaine portera sur l'échelle mobile, nous essayerons de faire comprendre ce que nous mettons derrière et de ce fait comment la C.F.D.T. conçoit la liaison entre les salaires et les prix.

▲ LIEU DE REUNIONS :

Pour faire ces réunions, nous avons une salle de réunion. La direction doit nous fournir des sièges pour le moment les gens sont debout.

Nous faisons l'effort de parler 1/4 d'heure pour introduire le sujet et le reste étant consacré au dialogue.

Nous sommes conscients que ce n'est pas la perfection mais c'est pour nous une réelle avancée pour rapprocher les travailleurs du syndicalisme et ça correspond au désir des travailleurs.

L'équipe du Péage

— ce qu'il est possible d'ajouter après l'article des copains du Péage ; c'est que malgré les difficultés rencontrées (travail à feu continu), l'information passe régulièrement.

C'est une incitation pour chaque militant d'entreprise où l'1 H n'est pas devenue encore une réalité de poursuivre l'action avec les travailleurs pour l'obtenir.

L'information doit passer même si apparemment ce n'est pas facile. Pour chaque difficulté, il y a un remède : **LA VOLONTE DES MILITANTS.**

« Il faut bien se le tenir pour dit, ce qui grandit en ce moment, ce sont les classes ouvrières ».

Remusat, Avril 1863

14 - 15 Mars 1969

Rencontre nationale JEUNES

Mai-Juin, nous a permis de contester.

Mars 1969 : nous contesterons encore, mais nous donnerons l'idée des jeunes sur le syndicalisme et la société de demain.

Première rencontre de ce type dans la C.F.D.T. et dans l'histoire des centrales démocratiques, ce rassemblement n'est pas un congrès mais la rencontre de jeunes militants et responsables.

Elle se tiendra les 14 et 15 MARS prochains à PARIS avec la participation de 250 Délégués venus de toutes les régions de FRANCE (NORD, ALSACE, BRETAGNE, LORRAINE, etc...) et de toutes les Fédérations (HA.CUI.TEX, Métaux, Fonctionnaires, etc...)

▲ POURQUOI CE RASSEMBLEMENT DE 250 DELEGUES ?

Parce que nous ne voulons pas d'un rassemblement de masse, folklorique ; mais d'une rencontre où les jeunes venus de la France entière apporteront les idées des jeunes travailleurs réunis grâce à des enquêtes, des réunions locales ou régionales et où les 250 jeunes délégués confronteront leurs réflexions et en feront part à toute l'organisation.

Les jeunes veulent rester dans l'esprit de Mai 68, là, ils ont pu prendre leur responsabilité, là ils ont été l'un des moteurs essentiels de l'action, là où l'organisation les a véritablement intégrés au mouvement syndical.

La C.F.D.T. fait confiance à la jeunesse

Elle est à l'écoute de tous les travailleurs.

Elle comprend les problèmes, les revendications des jeunes.

Mais elle leur demande ce qu'ils désirent, quelle place ils désirent prendre au sein du syndicalisme, de la société.

Oui, c'est de la véritable démocratie

▲ LES FRUITS DE CE RASSEMBLEMENT

Au moment où sont écrites ces lignes, nul ne sait ce qui sortira de Mars 69.

Il nous faut savoir pourtant, dès à présent, que nous avons tous à gagner de cette rencontre : adultes et jeunes.

ADULTES : pour qu'ils se rendent compte, une fois de plus, qu'à côté de la « jeunesse des loisirs » il y a la « jeunesse du travail », une jeunesse qui se veut responsable au même titre que les plus âgés, une jeunesse qui sait où elle veut aller avec qui elle veut aller.

JEUNES : parce que Mars 69 est leur rencontre, résultat de leur travail. Mars 69 sera l'occasion pour eux de s'affirmer aux yeux de l'organisation syndicale et de la société.

▲ PAS D'ACTION UNIQUEMENT JEUNE

C'est ensemble, adultes et jeunes, que nous pourrons faire aboutir les revendications jeunes, que nous pouvons trouver une solution aux problèmes jeunes.

« A vous tous, militants, militantes, jeunes et adultes de ne pas laisser passer l'action qu'offre Mars 69 de faire comprendre à tous les jeunes camarades que vous côtoyez dans la vie de tous les jours, **qu'ils ont leur place dans la C.F.D.T.**, qu'ils ne sont pas seuls et que vous, les adultes, vous êtes là pour les aider ».

▲ TOUS ENSEMBLE

— Discutons franchement

— Luttons afin qu'arrive cette nouvelle société où **l'HOMME SERA, où l'Homme** sera libre dans une société de justice et de démocratie.

MARS 69 EST UNE ETAPE IMPORTANTE
IL PEUT AVOIR AUPRES DES TRAVAILLEURS UNE
REPERCUSSION TRES FAVORABLE
A L'ORGANISATION TOUT ENTIERE.
CECI GRACE A NOUS.

Gerard DECOTTIGNIES
représentant le Nord et HA.CUI.TEX
à la Commission Confédérale JEUNES.

LA SOCIETE DE CONSOMMATION
C'EST-A-DIRE
LES GENS BIEN
LES PATRONS
NOUS JUGENT DES INADAPTES
DES VAURIENS
CAR NOUS NE VOULONS
PAS NOUS LAISSER CONSOMMER
PAR EUX.

Extrait - Chanson des Filles
de Mai
Alba de Cespédes

HA - CUI - TEX
C. F. D. T.
Mars 1969

PRATIQUE SYNDICALE

Convention et accord

Convention Collective Nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants

AVENANT N° 10

Entre la Fédération Nationale de l'Industrie de la Chaussure de France représentée par M. BIDEGAIN.

et la Fédération Nation Ouvrière C.G.T. des Cuirs & Peaux représentée par M. HABER.

La Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile, du Cuir et de l'Habillement représentée par M. MAUFROY.

La Fédération Nationale Force Ouvrière des Cuirs & Peaux représentée par M. BOURSIN.

La Fédération Nationale des Cadres des Cuirs et Peaux représentée par M. MARIE.

il a été convenu que :

1°) Les salaires minima professionnels par catégories de la Convention Collective Nationale sont fixés à :

Catégories professionnelles	Coeff. hiérar.	1er janvier	1er avril	1er octobre
1ère Catégorie Manœuvre Ordinaire	100	2,45	2,50	2,58
2ème Catégorie Manœuvre Spécialisé après 3 mois de présence à titre transitoire	120 + 5 %	2,94 3,09	3,00 3,15	3,10 3,25
3ème Catégorie Ouvrier Spécialisé	132	3,23	3,30	3,40
4ème Catégorie Ouvrier Qualifié	155	3,80	3,87	4,00
5ème Catégorie Ouvrier Hautement Qualifié	170	4,16	4,25	4,39

Les signataires du présent avenant conviennent que les minima précédents sont valables sauf cas exceptionnel. En tout état de cause, ils se rencontreront en septembre 1969 pour examiner la situation.

2°) Le salaire minimum professionnel garanti pour le manœuvre ordinaire, coef. hiérarchique 100, sera à compter du 1er janvier 1970 l'objet de négociations paritaires périodiques, deux mois à l'avance pour permettre l'application du nouveau S.M.P. éventuel le 1er mai et le 1er novembre de chaque année.

3°) Le classement des différents emplois tels qu'ils seront définis dans la classification en cours d'étude sera opéré comme suit :

	Coeff.
— 1ère catégorie M.O.	100
— 2ème catégorie M.S.	
Echelon 2 A	120
Echelon 2 B	122
Echelon 2 C	124
— 3ème catégorie O.S.	
Echelon 3 A	132
Echelon 3 B	134
Echelon 3 C	136
— 4ème catégorie O.Q.	
Echelon 4 A	155
Echelon 4 B	157
Echelon 4 C	159
— 5ème catégorie	170

4°) Application de la nouvelle classification

Dans le cas où l'application de la nouvelle classification entraînerait une majoration de salaire, celle-ci sera payée à raison de 50 % dans les trois premiers mois et le solde dans les trois mois suivants.

Dans le cas où la qualification acquise est supérieure à celle reconnue par la nouvelle classification le salaire de l'intéressé ne sera pas modifié, mais il bénéficiera d'une priorité à une mutation promotionnelle.

5°) A partir de 1970, les appointements minima des E.T.A.M. seront fixés une fois par an au cours de négociations qui devront avoir lieu en novembre pour application au 1er janvier suivant.

Il sera tenu compte de l'évolution du salaire minimum professionnel.

Classifications des E.T.A.M.

(Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise)

dans les Textiles naturels

De nombreuses et nouvelles sections demandent souvent quelles sont les classifications applicables aux employés, techniciens et agents de maîtrise, c'est-à-dire aux E.T.A.M. où s'applique la Convention Collective Nationale des Textiles.

D'autre part, des discussions ont eu lieu en 1966 pour la révision de ces classifications ; mais ces discussions n'ayant abouti à aucun accord, il n'y a rien de changé.

Ceci étant dit, il est utile de préciser d'abord ce qui est applicable juridiquement et de rappeler que la C.F.D.T. avait déposé des projets, ne serait-ce que pour s'y référer et les faire avancer dans les entreprises.

Ce qui est applicable :

Tous les salariés travaillant dans une entreprise dont l'activité correspond au n° INSEE de la nomenclature du champ d'application faisant l'objet de l'annexe 1 de la Convention sont couverts par la Convention des Textiles.

Notons que le n° INSEE doit figurer sur les feuilles de paie, ce sont les trois premiers numéros de l'U.R.S.S.A.F. (n° 470 - 472 - 473 - 474...)

Les E.T.A.M. dont les définitions sont précisées au début de l'annexe 5, bénéficient des clauses générales de la Convention mais ils bénéficient aussi des dispositions de l'annexe 5 qui est pour eux un complément des clauses générales.

En ce qui concerne les classifications, il est précisé à l'article 4 de l'annexe 5.

◆ CLASSIFICATIONS

Les classifications et coefficient restent ceux actuellement en vigueur dans les branches ou régions sous réserves de modifications de détail qui pourraient être apportées dans les branches ou régions. Il y est toutefois ajouté les précisions suivantes... (se reporter au texte, il s'agit de paiements supplémentaires pour coordination de travaux et utilisation de langues étrangères).

Employés

Il existe dans certaines régions des classifications locales ou régionales, parfois professionnelles mais souvent inter-professionnelles, si elle n'ont pas été annulées, elles sont toujours applicables dans la mesure où elles sont plus avantageuses que celles qui suivent.

◆ CLASSIFICATION PARODI

Après la libération des discussions eurent lieu et aboutirent à des classifications pour toutes les branches ; le Ministre du Travail de l'époque s'appelait CROIZAT (permanent Métaux C.G.T., devenu Ministre communiste) et le haut fonctionnaire chargé des discussions s'appelait PARODI ; les classifications qui résultèrent de ces discussions furent appelées classifications PARODI (PARODI - CROIZAT pour la C.G.T.).

Les classifications des employés, furent publiées le 12 Janvier 1945, modifiées le 12 Juin 1946, puis furent abrogées et remplacées par la décision ministérielle du 1er Juillet 1947 (J.O. du 17 Juillet 1947).

Il s'agit d'une classification inter-professionnelle des emplois de bureaux et services annexes.

Elle énumère 61 Emplois avec une définition succincte et donne un coefficient pour chaque poste.

Nationalement, c'est ce qui est applicable pour les employés des Textiles Naturels mais elle est très incomplète et les coefficients très faibles.

La Fédération tient évidemment à la disposition des sections cette classification PARODI des employés.

◆ ACCORDS LOCAUX ET REGIONAUX

Depuis 1945, de nombreux accords locaux ou régionaux ont amélioré pour les employés les classifications PARODI.

Il s'agit d'accords professionnels comme ROUBAIX-TOURCOING, LILLE, ST-ETIENNE, ALSACE ou inter-professionnels comme CHOLET.

Il faut donc se renseigner s'il y a des accords locaux ou régionaux car ils sont obligatoirement plus avantageux et donc applicables. Pour cela, voir aux Unions Locales, Unions Départementales, Inspection du Travail, Conseil des Prud'Hommes, etc. La Fédération en possède un certain nombre, mais certainement pas tous.

S'il n'y a rien eu de signé de plus avantageux, se sont les classifications PARODI inter-professionnelles du 1er juillet 1947 qui s'appliquent aux employés des Textiles Naturels.

Techniciens et **Agents de Maîtrise**

Dans le Cadre des discussions PARODI, des définitions des catégories types ont été établies d'une part pour les Techniciens et d'autre part pour les Agents de Maîtrise.

Ces définitions types ont fait l'objet de l'arrêté du 2 Janvier 1946 (J.O. du 6 Janvier).

Accord du 1er mars 1946 : Un accord signé par les employeurs Textiles et les délégations syndicales d'agents de maîtrise a précisé le champ d'application de la définition des agents de maîtrise. Il y était spécifié que les règleurs de cordes, règleurs de filerie, règleurs de métiers n'étaient pas des agents de maîtrise.

◆ ACCORDS DE BRANCHES

(en application de l'arrêté du 2 Janvier 1946)

En partant des définitions types, des accords nationaux ont eu lieu dans plusieurs branches.

Ils furent discutés et signés par l'Union Textile et les organisations syndicales dans les branches suivantes :

— Laine	15 Mars 1946
— Coton	25 Mars 1946
— Bonneterie	4 et 16 Avril 1946
— Teintures et Apprêts	5 Avril 1946
— Jute	13 Avril 1946
— Filature de lin	26 Avril 1946
— Ouates et pansements	28 Novembre 1946

La Fédération peut évidemment fournir ces accords, dans ce cas, préciser celui qui convient.

Ces accords sont toujours juridiquement valables là où les accords locaux ou régionaux plus avantageux n'ont pas été signés.

◆ ACCORDS LOCAUX ET REGIONAUX

De nombreux accords locaux régionaux de branches applicables aux Techniciens et Agents de Maîtrise ont été signés surtout dans les grandes régions Textiles : LILLE, ROUBAIX-TOURCOING, ALSACE, VOSGES, SUD-EST, etc.

Là aussi il faut se renseigner localement, mais auprès des syndicats Textiles locaux ou des régions. La Fédération en a un certain nombre dans ces archives, mais certainement pas tous...

La révision

Les organisations patronales et les organisations syndicales étaient d'accord sur le principe de la nécessité de réviser les classifications applicables nationalement aux E.T.A.M. des Textiles.

Il va de soi que les positions étaient divergentes. Il y a eu plusieurs réunions mais aucun accord ne fut possible. Les patrons voulaient surtout introduire des nouveaux postes, mettre des conditions de diplômes et refusaient d'admettre que les régulateurs de métiers soient classés T.A.M. et bénéficient de l'annexe 5.

Les organisations syndicales et notamment la C.F.D.T. avaient la ferme volonté de réviser les classifications.

La C.F.D.T. déposa des projets, plusieurs réunions eurent lieu en 1966 et 1967. La C.F.D.T. relança les patrons plusieurs fois et encore avant mai 1968.

Mais il faut reconnaître que l'action des employés, des techniciens agents de maîtrise dans les entreprises pour appuyer cette révision des classifications ne fut pas assez forte pour imposer un rapport de force qui aurait obligé les patrons à négocier véritablement la révision des classifications.



◆ ASPECT PRATIQUE

Cet article avait pour objet de préciser les classifications applicables pour les E.T.A.M. des Textiles. Il va sans dire qu'il faut les faire respecter partout. La Fédération peut vous fournir les accords nationaux régionaux que vous pouvez avoir besoin.

Les projets C.F.D.T. qui ont été déposés aux patrons ont été publiés dans les bulletins :

- Employés : HA.CUI.TEX aux militants N° 193 Mars 1966
- T.A.M. : HA.CUI.TEX aux responsables N° 192 du 7 Février 1966

Après observations des régions le projet des E.T.A.M. a été modifié surtout en ce qui concerne les définitions de base et les coefficients planchers.

Nous pouvons aussi fournir ces projets sur demande.

◆ ACTION DANS LES ENTREPRISES

A une période où on parle de révision de classifications dans la métallurgie au plan national, il serait peut-être opportun d'expliquer aux Employés, Techniciens Agents de Maîtrise des Textiles que s'ils veulent obtenir de nouvelles et meilleures classifications, donc de meilleures garanties de salaire, ce n'est que par l'action collective dans les entreprises qu'ils pourront l'obtenir et non pas des discussions paritaires dont les résultats ne sont toujours que le constat d'un rapport de forces.

DANS LES BLANCHISSERIES TEINTURERIES NETTOYAGES

De nombreux travailleurs et travailleuses des Blanchisseries — Teintureries et Nettoyages ont participé aux actions et grèves de mai.

Pour beaucoup, cela a été le point de démarrage et l'implantation C.F.D.T. s'est faite sous le feu de l'action.

■ UNE BRANCHE EN EXPANSION

Cette branche regroupe plus de 50 000 salariés jusqu'alors peu organisés syndicalement. De ce fait, il n'est pas étonnant qu'il n'y ait pas de Convention Collective Nationale.

Pourtant les usines de Blanchisseries - Teintureries se développent, des réseaux de ramassage se mettent en place.

Les perspectives économiques sont bonnes, ceci pour diverses raisons et notamment :

- La ménagère a tendance à exclure de ses activités le blanchissage en raison du caractère pénible de l'encombrement ou du manque de possibilité de séchage.
- La femme occupe de plus en plus des emplois salariés, le premier travail confié à d'autres est le nettoyage du linge.
- Les hôtels, restaurants, commerçants, entreprises, casernes confient de plus en plus aux blanchisseries tous leurs lavages et nettoyages.

Les blanchisseurs font de la location de linge de table, de couchage, bleus de travail, essuie-mains, chiffons, etc.

La consommation ayant une forte tendance à s'accroître les entreprises augmentent leur capacité de fonctionnement donc aussi de main-d'œuvre et ceci dans toutes les régions.

■ PAS DE GARANTIE POUR LES TRAVAILLEURS

Les conditions de travail sont très pénibles et les salaires très bas.

Pas de Convention Collective Nationale. Le salaire légal est le S.M.I.G. ; les jours fériés payés : le 1er Mai, seule une retraite complémentaire existe.

Des classifications professionnelles existent depuis 1945, mais elles sont d'aucune utilité puisqu'il n'y a pas de salaire de base hiérarchique.

Dans plusieurs départements, il existe des conventions, ailleurs des accords ou avantages d'entreprises ; nous en ferons le point dans un prochain article.

■ DES PATRONS RETROGRADES

Depuis la loi du 11 Février 1950 sur les Conventions Collectives, les patrons des Blanchisseries - Teintureries se sont opposés avec acharnement à une Convention Collective Nationale.

Ils exploitent honteusement les travailleurs et les travailleuses qui subissent des conditions pénibles : travail debout, humidité, vapeur, odeurs, etc...

Face à cela, les patrons ne veulent reconnaître aucun droit à leurs salariés.

■ PAR L'ACTION, ÇA CHANGERÀ

En Mai, les patrons ont pris des engagements vis-à-vis d'une Convention Nationale.

Pour faire reprendre le travail individuellement, ils ont promis d'appliquer le constat de Grenelle surtout le S.M.I.G. et l'augmentation de 10 %.

La C.F.D.T. a déposé un projet de Convention auprès des Fédérations patronales nationales et a aidé les travailleurs à engager une action dans les entreprises et régions.

■ NOTRE ACTION INQUIÈTE LES PATRONS

Le travail pratique et l'appel à l'action de la C.F.D.T. dans les blanchisseries ont eu un large écho, de nombreuses sections se sont signalées à la fédération CFDT, des U.D ont demandé les documents et ont aidé les nouvelles sections à se développer.

L'action dans les entreprises a été ressentie par les patrons. Bien que l'organisation patronale nationale n'ait pas répondu par écrit, elle nous a fait savoir par téléphone que nous recevrions des propositions de conventions régionales.

■ LES PROPOSITIONS PATRONALES

D'abord les unions départementales nous ont informé de propositions visant à discuter des conventions régionales pour la Bretagne, les Pays de Loire et l'Aquitaine. Dans cette dernière région, deux rencontres ont eu déjà lieu, la C.F.D.T. y a rappelé notre exigence d'une convention collective nationale.

■ CONVENTION INTER-REGIONALE :

Nous avons reçu une lettre d'un groupement patronal inter-régional d'études Blanchisserie - teinturerie proposant d'envisager des discussions pour une convention inter-régionale couvrant les départements des régions : Auvergne, Bourgogne, Centre, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, plus le département du Gard.

— Après réflexions et décisions de notre bureau fédéral, nous avons :

1°) répondu au groupement patronal inter-régional d'études que sans méconnaître l'étendue du champ d'application proposé, nous voulons une véritable convention collective nationale couvrant tous les salariés.

La C.F.D.T. a participé à la réunion proposée pour y réaffirmer ses positions. (voir Vie Fédérale)

2°) écrit à la fédération patronale nationale demandant une réponse à notre lettre et à notre projet de convention nationale.

3°) écrit en commun avec la C.G.T. pour réaffirmer notre demande de négociations nationales dont le retard ne se justifie absolument pas.

4°) demandé, en commun avec la C.G.T., au Ministre des Affaires Sociales de convoquer une commission paritaire nationale en faisant état des propositions patronales de conventions régionales qui couvriraient alors 65 départements, en tenant compte bien entendu de ceux déjà couverts.

Nous avons argumenté, en spécifiant que rien ne s'oppose maintenant à une initiative officielle du Ministre.

■ NOTRE POSITION EST LOGIQUE

Notre volonté d'une convention nationale est logique et très justifiée.

— **Seule une convention collective nationale peut apporter de réelles garanties à l'ensemble des travailleurs.**

- de tous les départements
 - de tous les secteurs, y compris aux salons-lavoirs, les conventions qui existent ne couvrent pas tous les travailleurs.
 - de toutes les catégories, une convention collective nationale peut être étendue, obligatoire par tous les employeurs par publication au Journal Officiel. Pour être étendue, elle doit être complète avec des annexes pour les ETAM et les cadres.
- **Aller vers des conventions régionales, c'est retarder la convention collective nationale.**
- L'exemple de la chaussure l'a prouvé, par des conventions régionales, puis par une convention inter-régions, on a retardé l'échéance de la nationale qui n'a pu être signée qu'en mai 68.
 - De plus dans les négociations régionales, les patrons ont toujours prétexte pour refuser, qu'ils sont des « volontaires » à la convention, que les autres patrons n'appliquent rien.

UNE SEULE SOLUTION, POURSUIVRE L'ACTION A TOUS LES NIVEAUX POUR UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE.

La Fédération HA.CUI.TEX C.F.D.T. a mis dans ses priorités, l'aide aux sections pour organiser la branche BLANCHISSERIE - TEINTURERIE - NETTOYAGE, seul secteur important de notre Fédération non couvert par une Convention Collective Nationale.

Un bulletin spécial de branche a été expédié aux sections et à toutes les U.D.

Une rencontre de responsables s'est tenue à PARIS le 15 Février, voir « Vie Fédérale ».

Mais l'action doit s'organiser et s'intensifier.

Il ne faut pas oublier que le travail dans les Blanchisseries - Teintureries est pressé, la marchandise est périssable donc une grève a immédiatement des répercussions.

On en reparlera bientôt !

Il faut imposer une convention collective nationale

1) - DEPARTEMENTS COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE

- **Région Parisienne** : Seine - Seine et Marne - Yvelines - Essonne - Haut-de-Seine - Seine-Saint-Denis - Val-de-Marne - Val-d'Oise.
- **Région Nord** : Nord - Pas-de-Calais.
- **Région Lorraine** : Meurthe-et-Moselle - Meuse - Moselle - Vosges.
- **Autres départements** : Seine-Maritime - Manche - Bouches-du-Rhône - Loire-Atlantique.

2) - PROPOSITION PATRONALE D'UNE CONVENTION INTER-REGIONALE COUVRANT LES REGIONS ET DEPARTEMENTS

- **Auvergne** : Allier - Cantal - Haute-Loire - Puy-de-Dôme.
- **Bourgogne** : Côte-d'Or - Nièvre - Saône-et-Loire - Yonne.
- **Centre** : Eure-et-Loir - Cher - Indre - Indre-et-Loire - Loir-et-Cher - Loiret.
- **Franche-Comté** : Doubs - Jura - Haute-saône - ter. Belfort.
- **Midi-Pyrénées** : Ariège - Aveyron - Haute-Garonne - Gers - Lot - Hautes-Pyrénées - Tarn.
- **Rhônes - Alpes** : Ain - Ardèche - Drôme - Isère - Loire - Rhône Savoie - Haute-Savoie.
- **Autre département** : Gard.

3) - PROPOSITION PATRONALE DE CONVENTIONS REGIONALES

- a) — **Bretagne** : Finistère - Côtes-du-Nord - Ille-et-Vilaine - Morbihan.
- b) — **Pays de Loire** : Loire-Atlantique - Maine-et-Loire - Mayenne - Sarthe - Vendée.
- c) — **Aquitaine** : Dordogne - Gironde - Landes - Lot-et-Garonne - Basses-Pyrénées.

Cela porterait à 65 Départements ayant une mauvaise Convention Collective et les autres... ?

Pas de bâtards dans la classe ouvrière.

Tous les travailleurs des Blanchisseries - Teintureries - Nettoyages doivent bénéficier de la garantie d'une Convention Collective Nationale.

POUR Y ARRIVER

ACTION DANS LES ENTREPRISES

A TRAVERS L'ACTION →

▲ CHAUSSURES

A la réunion paritaire CHAUS-SURE du 23 janvier 69, les patrons ont proposé de porter le point 100 de 2,37 à 2,45 au 1er Janvier, 2,50 au 1er Avril et 2,58 au 1er Octobre avec promesse de se revoir en Septembre.

En même temps que la revalorisation du point 100, les patrons ont présenté l'échelle hiérarchique qu'ils souhaitaient voir appliquer avec les nouvelles classifications. C'est la réplique exacte de Parodi avec 2 échelons supplémentaires entre la catégorie (se reporter à l'avenant N° 10).

La C.F.D.T. pour sa part souhaitait voir modifier la hiérarchie dans le sens d'une amélioration des catégories 2 et 3

coefficient 132 en 2ème

145 en 3ème

155 en 4ème

— Vu l'écart existant entre nos positions et celles des patrons, notre organisation n'a pas signé l'accord.

— En ce qui concerne l'Annexe Cadre et l'Avenant Ouvrier N° 9 la signature est intervenue au cours de la réunion.

— Les prochaines négociations se poursuivront les 20 et 21 Février pour la mise au point des classifications professionnelles.

▲ TEXTILES ARTIFICIELS

Les 21 et 22 Janvier se sont réunies à nouveau les Commissions Techniques Paritaires pour poursuivre les discussions sur les classifications et les structures de salaires.

▲ PELLETTERIE

A compter du 1er Décembre 68 les salaires minima sont relevés de 2,66 % ce qui donne les minima suivants.

Coefficient 100	→ 3,08
115	→ 3,54
132	→ 4,07
155	→ 4,77
170	→ 5,24

▲ CONFECTION ADMINISTRATIVE ET MILITAIRE

2 Réunions paritaires le 7 et le 12 Février ont eu lieu pour arriver aux accords suivants :

— FINANCEMENT DES COMITES D'ENTREPRISE

Le texte de la convention civile a été intégralement repris.
0,25 % des salaires (jusqu'au plafond de la sécurité sociale).

Application 1er janvier 1969.

— INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Accord pour reprendre le texte de la convention civile, à savoir :

- Après 10 ans d'ancienneté :
1 mois de salaire.
- Après 5 ans : 1/2 mois de salaire.

Application : 1er juin 1968.

Les travailleurs à domicile y ont droit.

**— ABATTEMENT D'AGE
POUR LES JEUNES**
(texte similaire au civile)

— Catégorie 1 (cœf. 100) :

- Suppression totale des abattements d'âge après 3 mois de présence dans l'entreprise.

— Les autres catégories :

- Suppression totale des abattements d'âge après 6 mois de travail dans la production.

- Rappel qu'à production égale, le salaire des jeunes, quelque soit l'âge, doit être égal à celui des adultes.

— ACCIDENTS DE TRAVAIL

- Maintien du salaire dès le 1er Jour d'arrêt pendant :
 - 30 jours après 6 mois d'ancienneté
 - 60 jours après 6 ans d'ancienneté.

L'accord s'applique à partir du 7 février, y compris pour accident en cours.

**— DEPLACEMENT DELEGUES
DU PERSONNEL**

Il est précisé que les délégués ont le droit de se déplacer à l'extérieur de l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions.

— SALAIRES

Les patrons ont convenu de réunir une commission paritaire aussitôt après celle de la confection civile.

Retraite Complémentaire Habillement

Le 24 Janvier 69 s'est tenue la réunion du Conseil d'Administration I.R.I.H.A. Sur le plan de gestion, nous avons réaffirmé notre souci de voir améliorer, la gestion de la caisse.

Nous avons précisé l'anomalie de combler le déficit par le fonds social, suggéré et demandé majoration des aides du fonds social, ce qui sera fait.

Les élections des délégués à l'Assemblée Générale se feront par correspondance du 17 Novembre 1969 au 16 Janvier 1970 ; date de l'Assemblée Générale le 16 Janvier 1970.

Il faudra trouver 75 candidats par liste d'organisation syndicale.

Les jeunes de 21 à 24 ans pourront voter c'est la raison pour laquelle l'élection est reportée en novembre.

DANS LES RÉGIONS

▲ BIARRITZ CHAUSSURES

Un nouvel accord est intervenu le 7 Février à l'entreprise BIARRITZ-SHOES comptant plus de 700 Salariés. Relèvement des salaires de 3 % au 1er Février et 2 % au 1er Juin. Mais le fait le plus important réside dans la mensualisation du

personnel horaire après 10 années d'ancienneté.

▲ CHOLET - CHAUSSURES

Un accord définitif est intervenu sur le centre CHAUSSURE de CHOLET 12 000 ouvriers pour l'augmentation des salaires réels à compter

▲ LA JOURNÉE D'ACTION DU MERCREDI 5 FEVRIER 1969

— Nombreux débrayages — Informations sur les lieux de travail au cours de cette journée.

La C.F.D.T. a mis l'accent pour sa part, sur le droit à l'information dans l'entreprise. Ainsi, dans le Nord des réunions d'informations ont eu lieu.

Dans plusieurs usines de la Vallée de la Lys et trois accords ont été signés sur le droit syndical.

A ARMENTIERES, à LILLE (Habillement), nombreux arrêts de travail avec prise de parole. Délégations aux Chambres Patronales.

A ROUBAIX-TOURCOING, trois prises de parole (une par équipe) à la LAINIERE (la direction réagit très durement).

Dans les VOSGES, un meeting a eu lieu chez BOUSSAC à THAON. Nombreuses délégations aux Chambres Patronales. Un quart d'heure d'arrêt de travail pour l'information syndicale, largement suivie chez HERITIER G. PERRIN.

Des réunions d'information sur

les lieux et pendant les heures de travail ont eu lieu aussi en ALSACE, dans la région RHONE-ALPES (notamment dans les usines de la région de SAINT-ETIENNE et à SAINT-CHAMOND) et dans l'ensemble des autres régions du pays).

La journée du 5 aura été une étape vers la prise de conscience d'un grand nombre de travailleurs sur la nécessité d'intensifier la lutte pour obtenir la satisfaction de nos revendications.

▲ RESULTATS D'ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

Aux Tanneries LARROUY à PONTACQ, BASSES-PYRENEES, la C.F.D.T. gagne des voix à l'élection du 13 février.

- Inscrits 120 - votants 104, exprimés 99.
- La C.F.D.T. obtient 58 voix et 3 sièges de titulaires, 3 sièges de suppléants.
- La C.G.T. obtient 37 voix et 2 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants.

Au Journal Officiel

— Arrêtés d'agrément des accords d'indemnisation du chômage partiel (J.O. du 2-2-69).

Dentelles - Broderies - Guipures, accord du 11-6-68.

Jeux - Jouets, accord du 22-3-68.

Maroquinerie, accord du 17-6-68.

Mode - Chapellerie, accord du 19-6-68.

▲ ARRETES D'EXTENSION :

Mode - Chapellerie - Accords du 19 juin 68.

Textiles Naturels :

- Accord du 1er février 68 sur le préavis, indemnités de licenciement et de retraite.
- Avenant n° 8 Salaires du 30 mai 68.
- Accords du 11 juillet modifiant les annexes n°s 4 et 5.

du 1er Janvier les salaires seront relevés de 2,50 %, en avril de 2 % et en octobre de 2,50 %.

Les bases au rendement seront relevées de la même manière.

▲ MAZAMET MEGISSERIE

Un accord a été signé relevant les salaires de 6 ou 7 centimes à partir du 1er Février, les patrons ont refusé d'aborder les autres points à l'ordre du jour qui portait sur le paiement des 10 jours fériés et la reconnaissance du délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 Salariés.

▲ ACCORDS SIGNES DANS LA VALLEE DE LA LYS le 5 Février

a) Chez A. et L. DALLE à WERVICQ-Sud. Droit de collecter, de distribuer des tracts et des journaux dans les locaux de production et pendant le temps de travail.

b) Chez COUSIN Frères à WERVICQ-Sud. Même que chez A. et L. DALLE.

c) A la S.L.I.C. à WERVICQ-Sud. Droit de réunir tous les travailleurs dans l'entreprise tous les mois pour l'information pendant 30 minutes payées.

▲ BLANCHISSERIES - TEINTURERIES - NETTOYAGES

Les organisations syndicales se sont rendues le 19 février à l'invitation du groupement patronal proposant une convention collective inter-régionale.

La C.F.D.T. y a rappelé sa position pour une convention nationale, dans cette attente, elle a déclaré accepter des accords régionaux apportant immédiatement des avantages aux salariés. Les employeurs doivent se consulter sur cette proposition et donner leur position par écrit.

▲ CONFLITS

29 Janvier.

Après 8 jours de grève du 20 au

27 Janvier les travailleurs de chez Bambi, chaussures à CREST dans la Drôme ont repris le travail après conclusion d'un protocole garantissant notamment :

— L'application des classifications correspondant aux postes de travail,

— L'application des minima conventionnels,

— Le rattrapage des salaires pour la catégorie la plus basse, identique au dernier taux de relèvement du S.M.I.G. (2,70 %),

— L'augmentation de 2 % sur les salaires réels actuels.

— Un quart de pause payé l'après-midi,

— Salaire égal aux adultes pour les moins de 18 ans assurant un travail identique,

— Respect des 45 h maximum pour les moins de 18 ans,

— Aucune sanction pour fait de grève.

C'était la première grève des travailleurs de chez BAMBI où nous comptions une forte section d'entreprise C.F.D.T.

A CONDE S/NOIREAU A LA M.F.E. - 8 jours de grève également l'accord signé avant la reprise du travail prévoit la majoration de l'indemnité pour le travail de nuit de 5 % soit de 10 à 15 % plus l'indemnité de panier de 4,40 F.

GREVE CHEZ VIENNE ET BONDUEL dans la VALLEE DE LA LYS

En Mai, une section C.F.D.T. se mettait en place chez VIENNE-BONDUEL. Depuis le Directeur a tout fait pour éviter les élections de D.P. et C.E.; puis c'est journallement des brimades et des sanctions pour les délégués.

La C.F.D.T. a sorti un tract attaquant le Directeur. Les travailleurs ont marqué 24 h de grève de protestation et l'entreprise, sœur de RONCQ, 1 h de grève de solidarité.

Un manifeste relatant les faits a été réalisé et diffusé dans l'opinion publique.

A TRAVERS L'ORGANISATION

— Bureau Fédéral, réuni le 10 février 1969, a notamment parlé du rassemblement des jeunes C.F.D.T. des 14 et 15 mars.

— Fait le point dans chaque branche et analysé la journée d'action du 5 février.

— Préparé le Conseil Fédéral

qui se réunira les 6 et 7 mars.

▲ JOURNEES D'ETUDE

HALLUIN le 27 janvier 69.

ST-QUENTIN les 1er et 2 février.

ARRAS le 8 février.

PAU le 14 février.

Session de Branches

24 responsables des Textiles Naturels se sont retrouvés à BIERVILLE du 20 au 22 janvier et 28 responsables de la Bonneterie leur ont succédé du 23 au 25.

Dans une ambiance sympathique les responsables ont étudié les problèmes de leur branche et préparé l'action pour les mois à venir.

▲ SESSION BONNETERIE ROANNE

Les 3, 4 et 5 février s'est déroulé à ROANNE une session Bonneterie groupant 12 participants.

Après avoir analysé les problèmes rencontrés, examiné les solutions, un plan de travail et un partage des responsabilités a été fait avec des décisions très pratiques et concrètes pour l'animation et la prise en charge collective de la Bonneterie sur ROANNE.

▲ BLANCHISSERIES - TEINTURERIES - NETTOYAGES

La commission fédérale de branche s'est réunie le samedi 15 février à Paris. Des positions ont été prises en ce qui concerne les discussions régionales pour ne pas retarder la négociation d'une convention collective nationale. Une session de 3 jours destinée aux militants se tiendra à Bierville début mai.

▲ COMMISSION MOYENS D'ACTION

Mise en place après le congrès de St-Etienne, elle s'est réunie le 15 février à Paris en nombre restreint. Elle n'en a pas moins travaillé sur les moyens pratiques de propagande, d'implantation et d'action de masse.

LES LIBERTES SYNDICALES

— 3 Patrons condamnés pour entraves aux fonctions de délégués du personnel et licenciement abusif d'un délégué.

1 - CONDAMNATION DE LA SOCIETE OCCULTA DE LYON (confection) pour avoir essayé de réduire et d'entraver les déplacements des délégués dans l'entreprise, en les menaçant de sanctions.

Pour avoir également offert un

poste mieux rémunéré à un délégué contre l'abandon de son action syndicale et pour avoir arraché une affiche apposée sur le panneau. Le patron ne peut se faire justice lui-même, il doit s'il conteste l'affichage, saisir le tribunal qui statuera.

2 - LE TRIBUNAL DE COURANCES (Manche) vient de condamner M. LABELLE, fabricant de

chaussures et vice-président de la fédération patronale, pour le licenciement d'un candidat délégué du personnel.

3 - AU PUY - Le tribunal a condamné M. BOURGEOIS, fabricant de Dentelles, à 8 jours de prison avec sursis et 1.000 F d'amende pour le licenciement abusif d'un délégué, pour sa participation à un mouvement de grève nationale.

Voilà relatées succinctement ces 3 affaires, la 1ère retiendra particulièrement notre attention. Les décisions du tribunal correctionnel (5ème chambre) sont explicites en matière de liberté de l'exercice des droits des délégués du personnel, ainsi que sur les limites du pouvoir patronal en matière d'affichage syndical.

Dans un prochain bulletin, seront développés les aspects pratiques donnés par ces jugements.

DERNIÈRE MINUTE :

Habillement

La commission paritaire nationale de l'habillement est convoquée pour le 10 mars au ministère des Affaires Sociales avec l'ordre du jour :

- 1° - Salaires.
- 2° - Prime ancienneté.
- 3° - Maternité, maladie.
- 4° - Questions diverses.

Les Fédérations C.F.D.T., C.G.T. et F.O. ont écrit aux patrons afin de préciser les revendications qui seront discutées le 10 mars.

Il est demandé à toutes les sections de préparer cette importante réunion paritaire par des actions dans les entreprises pour aboutir le 5 mars à une journée nationale revindicative de l'habillement.

Chaussure

Les réunions des 20 et 21 février n'ont pas fait avancer beaucoup les affaires, si les postes sont maintenant « classés » par ordre de qualification décroissante, il reste maintenant à les mettre dans les

grandes catégories définies dans l'avenant N° 10 et là les positions patronales sont loin de rejoindre celles des organisations syndicales. Prochains rendez-vous les 27 et 28 mars.

Maroquinerie

Dans la maroquinerie, un accord est intervenu augmentant les minima de 2 % au 1er mars et 2 % au 1er juillet, soit successivement le point 100 à 2,50 et 2,55.

Les minima conventionnels sont portés à compter de ce mois à :

- Manœuvre, coefficient 115 = SMIG.
- Ouvrier spécialisé, coefficient 132 = 3,30.

- Ouvrier qualifié, coefficient 155 = 3,88.
- Ouvrier hautement qualifié, coefficient 170 = 4,25.

Il reste maintenant dans les entreprises à obtenir l'augmentation des salaires réels.

Le 26 mars une nouvelle réunion paritaire restreinte se réunira pour examiner le problème des classifications professionnelles dans la profession.