

INTER
TEXTILES

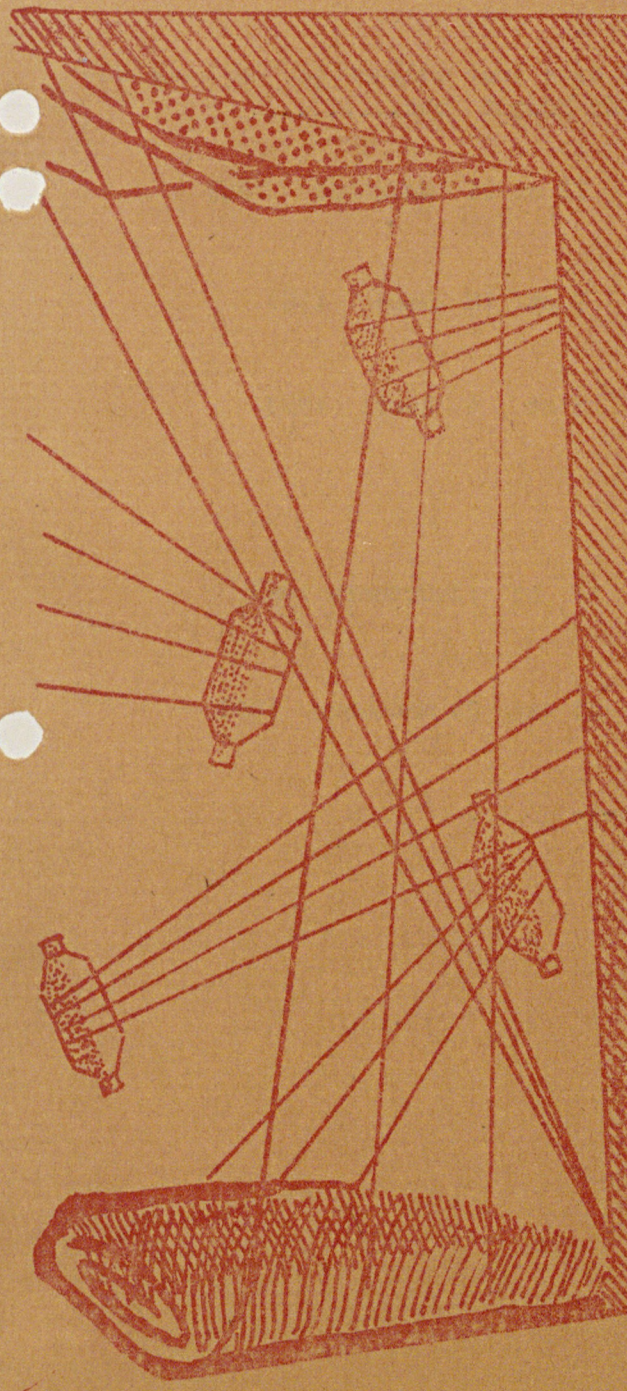
C. F. T. C.

AUX MILITANTS

FÉDÉRATION TEXTILE 26, rue de Montholon - Paris IX

C.C.P. 6161-33 PARIS

N° 8 - OCTOBRE 1962 - 15ème Année - Nouvelle Série (Abonnement annuel 2,50 NF)



SOMMAIRE

- DATES A RETENIR
- "PAS L'UN SANS L'AUTRE (Editorial)
- POUR UN SYNDICALISME MODERNE
- Affichette
- Flashes - Actions
- COMMENT UTILISER LES DOCUMENTS ANNEXES
- Texte ACCORD du 3 Octobre 1962
- Commentaires et Actions à mener sur cet accord
- Proposition d'ACCORD sur l'INDEMNISATION du Chômage partiel
- Commentaires et Actions à mener sur cette proposition

DATES A RETENIR

Des SESSIONS de Trésoriers de Syndicats sont organisées en Province.

Ces sessions aident les camarades dans leur collectage, la tenue de leur comptabilité, l'établissement de leur budget etc.....

- Session de C A E N : 23 et 24 Novembre 1962
(Orne - Calvados - Manche)
- Session d' A N N E C Y : 9 et 10 Mars 1963
(Savoie - Haute-Savoie)
- Session de B A Y O N N E : 5 et 6 Avril 1963
(Dordogne - Htes Pyrénées -
(Basses-Pyrénées - Gironde -
(Landes - Lot-&-Garonne)
- Session de R O U E N : 12 et 13 Octobre 1963
(Eure - Seine Maritime)
- Session de L Y O N : 23 et 24 Novembre 1963

PAS L'UN SANS L'AUTRE

Voilà enfin quelque chose !

Depuis longtemps, on parlait de garantir les salariés du textile contre l'insécurité de leur emploi. Ce n'est pas trop tôt ! Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire, et la Commission Paritaire du 17 OCTOBRE 1962 vient de mettre au point un texte concernant l'indemnisation du chômage partiel.

Nous précisons : il s'agit d'un texte, car sauf la délégation de Force Ouvrière la signature n'est pas intervenue à l'issue de la commission mixte.

POURQUOI ?

Dès le début des négociations, notre délégation a tenu à souligner le fait que le problème de la sécurité d'emploi dans notre industrie était un tout, et qu'il nous apparaissait impensable et dangereux de régler le problème du chômage partiel indépendamment de ce tout.

Le CHOMAGE PARTIEL est une mesure trop catastrophique et trop courante dans notre profession, pour que nous ne le condamnions pas avec force, et pour que nous ne fassions pas tout pour l'éliminer.

Mais pourquoi les employeurs du textile décident-ils si souvent de réduire l'horaire de travail ? Tout d'abord, parce que c'est une mesure qui ne leur coûte rien, une mesure facile dont les travailleurs portent tout seuls les tragiques et misérables conséquences. C'est ensuite doublement une solution de facilité quand, incapables de gérer leurs entreprises et de se décider pour les réformes de structures nécessaires, des patrons y trouvent la seule soupape de sûreté pour faire durer leurs affaires.

Le TEXTE du 17 Octobre accorde aux travailleurs une indemnisation des heures de chômage partiel qui, en elle-même, ne se refuse pas :

0,80 NF pour les communes de plus de 5.000 habitants)	par heure
et 0,75 NF pour les communes de moins de 5.000 habitants)	chômée
		en dessous de 40 heures

s'ajoutant à l'indemnité accordée par l'Etat, est une chose indispensable pour tous nos camarades qui sont touchés par le chômage partiel.

Non, cela ne se refuse pas, surtout quand nous avons lutté de toutes nos forces et de tous nos moyens pour y parvenir, et que nous sommes arrivés, au cours du débat en commission paritaire, à améliorer sensiblement le projet qui nous était proposé.

Nous n'avons pourtant pas signé, et la Fédération du Textile C.F.T.C., tout en signalant son accord de principe sur le texte, a différé sa signature jusqu'au 22 Novembre 1962. A cette date, une nouvelle Commission Paritaire aura lieu avec un seul point à l'ordre du jour :

" L'indemnité de licenciement "

C'est grâce à nos interventions que cette date a été accordée.

Nous voulons certes une indemnisation du chômage partiel, mais nous voulons aussi que les travailleurs du textile ne soient pas livrés, sans aucune garantie, aux licenciements et aux fermetures qui risquent d'intervenir ; car, si le texte sur le chômage partiel constitue un avantage social conséquent pour les travailleurs, il représente aussi pour les patrons un instrument d'assainissement de l'industrie.

Voilà ce qui nous inquiète :

Pendant 15 ans, les patrons du textile se sont basés sur les petites entreprises marginales pour calculer leurs prix de revient et leurs marges, les soutenant pas une politique de protection douanière à l'extérieur, et une politique de bas salaires à l'intérieur.

Il semble que, se réveillant enfin, face à la réalité du marché commun, à l'éventuelle participation de la Grande Bretagne à la C.E.E., aux possibles accords commerciaux avec l'Inde, le Pakistan, Ceylan etc..... ils aient décidé de liquider au plus tôt cette masse de gêneurs que constitue la plus grande partie des petites entreprises textile.

Ce n'est pas à nous de prendre cette responsabilité en nous contentant d'une mesure, certes positive, mais incomplète et insuffisante.

L'indemnisation du chômage partiel est indispensable, mais l'indemnité de licenciement s'impose de pair avec elle.

L'un ne peut aller sans l'autre .

Nous tenons à l'affirmer avec force et nous battons, en conséquence, pour obtenir l'un et l'autre.

Frédo KRUMHOLTZ

POUR UN SYNDICALISME

MODERNE

DES COTISATIONS

FORTES

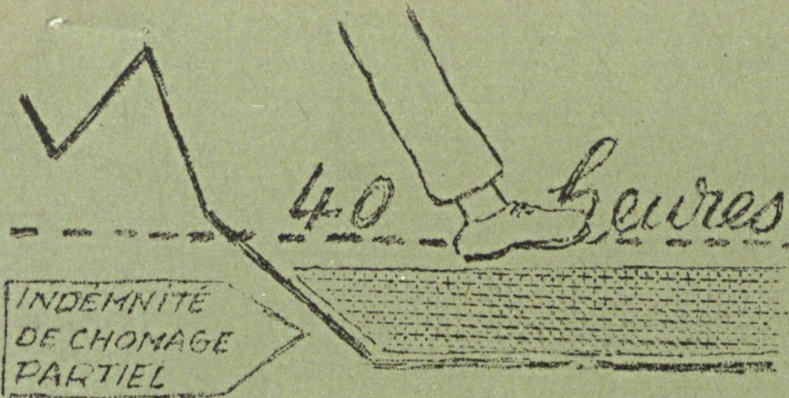
Dans son numéro du 26 Mai 1962, Syndicalisme hebdomadaire reprenait l'annonce faite au Comité national d'octobre 1961 au sujet des cotisations. Il s'agissait de prévoir assez rapidement d'atteindre un taux de cotisations de 5 NF minimum.

Cette annonce a causé des remous aussi bien auprès des participants au Comité National qu'auprès des militants qui lisent Syndicalisme.

Toutefois, le problème étant posé et comme il intéresse tout le Mouvement, j'ai pensé utile de l'aborder dans ce bulletin après l'avoir soumis au dernier Conseil de l'Union départementale.

I - DES COTISATIONS FORTES

Les organisations syndicales françaises ont des cotisations faibles mais les travailleurs français sont les moins organisés.



UN PREMIER
PAS
VERS
LA

17 Octobre 1962 : UN PROGRÈS
IMPORTANT

- 0,80 NF par heure de chômage partiel dans les communes de plus de 5.000 habitants
 - 0,75 NF " " " de moins de 5.000 habitants
- jusqu'au plafond de 90 % du salaire net réel.

Cette indemnité s'ajoute à celle versée actuellement par l'Etat.

MAIS LA C.F.T.C. A RESERVE SA

SIGNATURE . jusqu'au

22 Novembre 1962

date retenue, sur sa demande, pour une nouvelle réunion paritaire consacrée à la négociation d'une indemnité de licenciement.

SÉCURITÉ
D'EMPLOI

CAR...

A QUOI SERVIRAIT L'INDEMNITÉ DU CHÔMAGE PARTIEL SI LA LIBERTÉ DE LICENCIER SANS AUCUNE CONTRE PARTIE ÉTAIT LAISSÉE AUX EMPLOYEURS



L'Action est déjà engagée pour la diminution des abattements de zones à SAINT-ETIENNE, dans la Loire qui est ramené à la Zone grands centres.

A AMIENS, dans la Somme, où le taux de chaque zone a été revu, la zone la plus basse passe de - 10 à - 8 % et les frais inhérents au travail en équipe de nuit relevés de 2,25 à 2,45 NF

A GILLET THAON, dans les Vosges, le C.F.T.C. obtient la majorité des sièges au C.E.

	en 1960		en 1962	
	C.F.T.C.	F.O.	C.F.T.C.	F.O.
Maîtrise	1	1	2	0
Employés	1	1	2	0
Ouvriers	3	4	4	3
	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>8</u>	<u>3</u>

Notons que, dans cette usine, F.O. a coutume de faire liste commune avec la C.G.T.

A MONTDIDIER dans la Somme - Elections C.E.

6 sièges à pourvoir :

- 4 à la C.F.T.C. dont 2 cadres
- 2 à la C.G.T.

Au C I C GOLBEY dans les Vosges - Elections C.E.

8 sièges à pourvoir

- 4 à la C.F.T.C.
- 4 à F.O.

ACTION dans les TEXTILES ARTIFICIELS :

C.T.A. Grenoble

Le 4 Octobre : débroyage d'une heure et meeting

Le 11 Octobre: 24 H. de grève

La VOULTE

Grève de 24 H le 7 Octobre suivie d'un imposant défilé en ville. En fait, cet ordre s'est traduit par un arrêt total du 5 au 9.

VAULX-EN-VELIN

24 heures le 13

ROUSSILLON

24 heures pour les équipes 4/8 le 7

VALENCE

1/2 heure d'arrêt le 11 Octobre.

Région de C. STRES

De nombreuses actions ont été menées par les différentes sections de la région, tant pour la préparation de l'accord de la mi-Septembre qu'à la suite de celui-ci.

Des avantages particuliers ont été obtenus au niveau des entreprises et nous nous excusons si l'abondance des matières de ce bulletin ne nous permet pas de les citer cette fois-ci.

B R A V O A T O U S

COMMENT UTILISER TOUS LES DOCUMENTS ANNEXES DE CE BULLETIN ?

1ère chose : I L F A U T L E S L I R E

Surtout les feuilles saumon et rose, qui donnent l'interprétation, les améliorations et les Consignes d'Action concernant les textes signés.

2ème chose :

- Soit en y consacrant une soirée
- Soit en prenant quelques HEURES de DEROGATION

N O T E R T O U T D E S U I T E

ce qui, compte tenu de ce qui existe dans votre entreprise, va être remis en cause.

3ème chose : E N D I S C U T E R E N C O N S E I L

ou, à défaut, au moins avec les délégués élus.

4ème chose : C L A S S E R L E S T E X T E S

(Pour cela, vous trouvez dans le commerce des dossiers " classeurs " à perforation)

ce qui vous permettra, au fur et à mesure de la signature des textes, de les classer par ordre.

La numérotation des pages étant faite à partir du numéro de l'article révisé ou de l'annexe

Exemple : 63 a - 63 b - 63 c
 64 a - 64 b - 64 c - 64 d etc.....

Les Annexes se mettent à la suite

E T M A I N T E N A N T

B O N C O U R A G E A T O U S

ACCORD du 3 OCTOBRE 1962

portant modifications, pour l'Industrie des Textiles Naturels,
des articles 43, 63 et 64 et de l'Annexe relative
aux SALAIRES, de la Convention Collective Nationale (1)

ARTICLE 1er-

Les articles 43 (2ème et 3ème paragraphes) et les articles 63 et 64 de la
Convention Collective Nationale sont, pour ce qui concerne l'industrie des
Textiles Naturels, modifiés comme suit :

ARTICLE 43 (2ème et 3ème paragraphes)

Au point de vue professionnel, le contrôle de l'aptitude à
l'emploi (qualité et quantité) se fera à l'embauchage, sur titres ou
par des examens ou essais. Les règles de ces examens ou essais seront
fixées paritairement sur le plan national, régional ou d'établissement.

En cas d'accord national ou régional, le détail des examens ou
essais sera réglé sur le plan de l'établissement, en liaison avec les
commissions techniques spécialisées du Comité d'Entreprise constituées,
conformément à l'article 15 Bis de l'ordonnance du 22 Février 1945,
modifiée par la loi du 16 mai 1946. A défaut de Comité d'Entreprise ou
d'Etablissement, une procédure analogue sera suivie avec les délégués
du personnel. Ces modalités feront l'objet d'une annexe au règlement
intérieur. Cette annexe pourra être révisée, le cas échéant, en fonction
de l'évolution des méthodes, équipements et procédés de fabrication.

ARTICLE 63 - Salaire de qualification (2)

A) Les salaires de qualification des salariés adultes (hommes et
femmes) de l'Industrie Textile sont calculés en tenant compte des
éléments suivants :

a) Le salaire minimum correspondant au coefficient 100 qui peut
comporter une partie fixe. Il est déterminé dans les conditions définies
par une annexe à la présente convention.

b) Les coefficients d'emploi résultant de la classification pro-
fessionnelle.

Le salaire de qualification d'un poste déterminé est le produit
du coefficient du poste par la partie hiérarchisée du salaire minimum
correspondant au coefficient 100 auquel s'ajoute, lorsqu'elle existe,
la partie fixe de ce salaire.

(1) On trouvera, dans un procès-verbal annexé, des précisions sur
différents points annotés.

(2) Voir procès-verbal.

Les classifications et coefficients sont ceux actuellement en vigueur dans les branches et régions (3). Les modifications qui leur seraient éventuellement apportées feront l'objet d'une annexe à la présente convention ou aux conventions de branches régionales ou locales (4).

Dans le cas où certains postes ne seraient pas classés ou seraient créés ultérieurement, des commissions techniques paritaires de branche ou de région établiront leur classement par assimilation aux postes déjà classés. Ces commissions pourront être saisies par la partie la plus diligente des problèmes soulevés dans les entreprises à ce sujet. Les représentants de la direction et du personnel des entreprises en cause participeront aux travaux de ces commissions.

B) Le salaire de qualification est garanti, dès l'embauche, à tout salarié rémunéré au temps ou au rendement présentant les garanties d'aptitude à l'emploi définies à l'article 43 ainsi que les garanties d'activité minimum lorsqu'elles sont ou seront définies sur le plan régional ou de branche (5).

Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire de qualification, on comparera ce dernier à sa rémunération effective dont seront exclues :

- 1°) les majorations pour heures supplémentaires,
- 2°) les majorations pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés
- 3°) les indemnités pour travaux dangereux ou insalubres,
- 4°) les primes collectives d'intéressement, lorsque leur calcul est effectué avec une périodicité supérieure au mois et, en tout état de cause, les primes collectives qui font l'objet des mesures d'exonérations légales (6)
- 5°) les gratifications bénévoles et aléatoires,
- 6°) les primes de panier et, d'une manière plus générale, toutes les indemnités représentatives de frais,
- 7°) les primes d'ancienneté et d'assiduité,
- 8°) les suppléments de valeur personnelle qui auront été expressément notifiés ou confirmés comme tels, postérieurement à la date d'application du présent article.

Par contre, seront inclus, dans la rémunération effective, pour cette comparaison, tous les autres éléments du salaire garantis contractuellement.

Dans le cas particulier des salariés qui, rémunérés au temps et n'étant pas couverts par les garanties attachées au travail au rendement, bénéficient néanmoins de primes, celles-ci doivent être données au-delà du salaire de qualification.

Dans le cas où, à la date d'application du présent article, ces primes seraient utilisées en partie pour atteindre le salaire de qualification, le calcul de celles-ci sera revu dans les conditions prévues par l'article 64 A, de manière à ce que le salaire fixe soit égal ou supérieur au salaire de qualification, tout en maintenant globalement au moins l'ancien salaire effectif.

(3) Voir procès-verbal

(4) Voir procès-verbal

(5) Voir procès-verbal

(6) Voir procès-verbal

ARTICLE 64 - Salaires effectifs.

A) Règles générales :

a) Les modalités de calcul des salaires, quelle que soit la forme de ceux-ci (au temps, au rendement,) devront être précisées aux intéressés, de telle sorte qu'ils soient en mesure de vérifier le décompte de leur paie.

b) Les normes de production, temps alloués, tarifs ou primes, servant au calcul des salaires, seront établis ou modifiés sous la responsabilité de l'employeur, mais les études préparatoires seront effectuées en liaison avec les commissions techniques spécialisées du Comité d'Entreprise, constituées conformément à l'article 15 Bis de l'Ordonnance du 22 février 1945.

A défaut de Comité d'Entreprise, des Commissions pourront être constituées de la même manière avec les délégués du personnel compétents pour la section correspondante de l'Établissement et des salariés de cette section.

Lorsque des barèmes de primes et des tarifs aux pièces, auront été établis par des méthodes rationnelles d'organisation du travail, ils ne pourront être modifiés, sans qu'il y ait eu une modification correspondante de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication, cette modification des barèmes ou des tarifs intervenant au sein des commissions spécialisées de l'entreprise.

c) Le bulletin de paie sera établi conformément à l'article 44 a) du Livre 1er du Code du Travail. Il devra comporter en outre l'indication du coefficient de qualification et du salaire de qualification. En cas de difficultés pratiques, une solution sera recherchée avec le concours du Comité d'Entreprise.

Si le détail des sommes reçues en cas de travail à la production ne pouvait apparaître sur le bulletin de paie, il devra être précisé sur un document annexe qui sera à la disposition du salarié pendant le temps nécessaire à son contrôle (7)

B) Travail au rendement

Doivent être considérés comme travaillant au rendement les ouvriers qui sont rémunérés en fonction de leur activité individuelle mesurée en kilos, mètres, écheveaux, bobines, fuseaux, paquets, nombre de duites, points de compteurs, etc....., que leur rémunération comporte ou non une partie fixe.

Sont assimilés aux ouvriers travaillant au rendement :

- les ouvriers qui, après une période de travail au rendement dans les conditions générales définies au § ci-dessus, sont rémunérés par un salaire horaire forfaitaire attribué en contrepartie et en fonction d'une activité exigée et contrôlée.
- les ouvriers travaillant solidairement sur un groupe homogène de machines et rémunérés en fonction de leur activité collective, dans les conditions générales définies ci-dessus.

Les autres cas particuliers d'assimilation au travail au rendement qui pourraient se présenter seront, soit réglés sur le plan de l'entreprise, soit examinés paritairément sur le plan régional.

(7) Voir procès-verbal

Par contre, en application du dernier alinéa de l'article 63, ne sont pas considérés comme travaillant au rendement les ouvriers dont la rémunération comporte une prime collective ou individuelle s'ajoutant à une partie fixe égale ou supérieure au salaire de qualification.

En contrepartie du travail au rendement, des suppléments au salaire de qualification, tel que défini à l'article 63 B, seront assurés dans les conditions suivantes :

a) Dans les ateliers où les tarifs sont calculés empiriquement (par exemple à partir de données statistiques moyennes d'exécution), ces tarifs devront être fixés de telle sorte que la moyenne des rémunérations horaires du groupe des salariés adultes occupant le même poste dépasse le salaire de qualification correspondant d'un certain pourcentage.

Ce pourcentage de dépassement est fixé par convention régionale ou de branche soit à un taux uniforme, pour tous les postes, qui ne pourra être inférieur à 12 % de la partie hiérarchisée du salaire de qualification, soit à des taux différenciés par poste. Dans ce dernier cas, l'application des taux adoptés doit donner, sur l'ensemble des postes, un résultat moyen pondéré au moins égal à ce pourcentage.

Lorsque le nombre de salariés du groupe sera inférieur à 6, la vérification de ce dépassement sera effectuée sur plusieurs postes similaires et de qualification voisine, regroupée.

La vérification de ce dépassement se fera en excluant de la rémunération effective, les éléments 1° à 8° énumérés dans l'article 63 B ci-dessus pour la vérification du salaire de qualification.

b) Pour les ateliers où les tarifs sont établis à partir :

- de mesures systématiques de temps élémentaires corrigés de jugements d'allure en faisant appel à une technique générale d'analyse méthodique des conditions de travail, permettant notamment l'évaluation de la charge de travail (8) ,

- de tables de temps élémentaires pré-établis (9)

il devra être pris option par accord régional ou, à défaut, d'établissement :

- soit pour la définition de salaires optima par postes,
- soit pour l'application du pourcentage minimum de dépassement prévu au paragraphe a)

A défaut d'accord, c'est cette dernière solution qui sera appliquée.

C) Salaires moyens d'établissement

Dans chaque établissement, le salaire effectif moyen de l'ensemble des ouvriers adultes devra dépasser d'un pourcentage minimum la moyenne pondérée des salaires de qualification de ces mêmes ouvriers.

(8) Par exemple : méthodes Bedaux, Ingénieurs associés, Bureau des temps élémentaires...

(9) Par exemple : méthode M.T.M. ou ses dérivés

Ce pourcentage sera fixé, par accord paritaire, sur le plan national et, éventuellement, par branches.

Les modalités de calcul du pourcentage et son contrôle sont précisés dans une Annexe à la présente convention (10).

D) Contrôle des salaires et charges de travail.

Pour faciliter, d'une manière générale, le contrôle des salaires, les dispositions suivantes devront être prises à l'échelon des régions ou des établissements.

1°) Charges de travail :

En cas de contestation, les entreprises pourront être appelées à préciser les charges de travail qu'elles donnent dans tel ou tel poste de leurs ateliers. Une expertise pourra être décidée paritairement par les organisations syndicales signataires. Dans ce cas, les entreprises et le personnel intéressé devront se prêter à la visite et aux travaux conjoints des techniciens désignés par les syndicats signataires (B.I., E.I.T., Bureaux de Normes, etc...) qui devront se conformer aux règles communes prévues pour l'examen paritaire des charges de travail.

2°) Livre de moyennes :

Les entreprises tiendront un bordereau ou livre de moyennes des salaires des ouvriers travaillant au rendement. Ce document sera conçu de manière à permettre la vérification rapide des garanties dont bénéficie le personnel intéressé, par postes. La moyenne prévue sera dégagée au moins une fois par trimestre (11).

Le livre ou bordereau de moyennes sera considéré comme une annexe du Livre de paie et devra être présenté, au même titre, à l'Inspecteur du Travail, pour vérification de la bonne exécution des accords, lorsqu'il visitera l'établissement.

En cas de contestation sur un point précis, le livre de moyennes pourra être consulté aux seules fins de vérifier le respect des accords. Cette vérification sera faite par les organisations syndicales de salariés signataires, au siège du Syndicat Patronal régional ou local. Au cas où il ne serait pas possible d'organiser cette consultation à l'échelon syndical, la vérification sera faite dans l'entreprise par les délégués du personnel.

E) Evolution des salaires.

Les règles qui régissent l'évolution des salaires et, en particulier, celle des salaires effectifs, font l'objet de l'annexe ci-après.

(10) Voir procès-verbal

(11) Voir procès-verbal

F) Salariés inaptés

Le cas des salariés qui se révèlent inaptés à l'emploi qu'ils occupent et qui ne pourrait être réglé à l'amiable entre l'intéressé et l'employeur, sera réglé par celui-ci en accord avec les délégués du personnel.

ARTICLE II -

Les modifications de la Convention Collective résultant du présent accord entreront en application, au plus tard, le 1er Janvier 1963.

UNION des INDUSTRIES TEXTILES (1)

FEDERATION FRANCAISE des SYNDICATS
C. F. T. C. de l'INDUSTRIE TEXTILE

FEDERATION F.O. des TEXTILES de
FRANCE

FEDERATION NATIONALE des SYNDICATS de
CADRES, de MAITRISE et de TECHNICIENS
du TEXTILE.

(1) Bonneterie réservée.

PROCES-VERBAL
annexé à l'Accord du 3 Octobre 1962

Au cours de la réunion du 3 Octobre 1962, il a été convenu d'introduire, dans un procès-verbal, des précisions sur les points annotés suivants :

(2) Dans les régions ou établissements où les termes " salaire de qualification " seraient, au moment de la signature du présent accord, utilisés pour désigner un salaire de référence inférieur à la rémunération minimum garantie résultant des précédents accords nationaux, ce salaire servant notamment de base de calcul aux éléments de la rémunération, cette appellation sera modifiée pour éviter toute confusion avec le salaire de qualification, tel que défini par le présent accord, sans abandonner pour autant la notion d'un salaire de référence.

(3) Il est rappelé que ceux-ci sont, en règle générale, ceux résultant des arrêtés " Parodi ".

(4) La Commission Technique Paritaire Nationale se réunira dans le courant du mois de Novembre pour examiner les principes d'une révision des qualifications. L'étude de celle-ci pourra être entreprise aussitôt après dans les branches coton et teinture et apprêt.

(5) Outre les régions dans lesquelles cette définition existe déjà, les régions suivantes (Lille, Rouen...) s'engagent à étudier la définition de ces garanties d'activité minimum avant la fin de 1962.

(6) Pour les ressortissants des Annexes N° 4 et N° 5, le problème des primes d'intéressement sera revu dans le cadre de leurs Annexes respectives.

(7) Les parties souhaitent qu'il puisse être remis aux salariés un double de ce document, sans que cela entraîne obligatoirement le droit pour les salariés d'emporter le document en dehors de l'entreprise.

(10) Cette Annexe sera établie après que seront dégagés les résultats de l'enquête effectuée dans le cadre de l'accord du 26 Novembre 1953 et qui portera en principe sur le mois d'Octobre 1962.

(11) Cette question sera revue après un an d'application afin d'examiner à ce moment si on peut fixer un rythme plus rapproché.

Union des Industries Textiles

Fédération Française des
Syndicats C.F.T.C. de
l'Industrie Textile

Fédération F.O. des Textiles
de France

Fédération Nationale des Syndicats
de Cadres, de Maîtrise et de Techniciens
du Textile

FEDERATION TEXTILE
C. F. T. C.
26 Rue de Montholon
PARIS IXème

Nouvelle ANNEXE
relative aux SALAIRES

REGLES RELATIVES à l'EVOLUTION des SALAIRES

ANNEXE I

1°) Des avenants à la Convention Collective Nationale fixeront les salaires, conformément aux principes édictés par les articles 63 et 64 de la Convention.

2°) Le salaire de qualification correspondant au coefficient 100 sera fixé pour les grands centres. Les régions fixeront, par accord paritaire, leurs abattements de zones, mais la question sera réexaminée sur le plan national avant le 1er Janvier 1964 afin d'étudier les mesures à prendre en fonction des réalisations intervenues.

3°) Les dispositions des avenants seront réexaminées annuellement pour tenir compte des perspectives du Plan, ainsi que de sa réalisation effective et de l'évolution de la situation économique et sociale du Pays et de la Profession.

Elles seront réexaminées six mois après le dernier avenant si l'un des signataires en fait la demande au moins un mois avant l'expiration d'une telle période.

La date d'expiration de cette période pourra être avancée, tout en maintenant la même durée de préavis au cas où interviendraient des circonstances exceptionnelles et de portée générale (telles notamment qu'une variation sensible et durable du coût de la vie enregistrée par la statistique générale de la France).

4°) Lorsqu'une révision des avenants interviendra, elle pourra se traduire

- a) par une augmentation des barèmes fixant les salaires de qualification et les garanties qui en découlent ;
- b) par une garantie d'augmentation des salaires effectifs depuis le précédent avenant.

Son quantum et ses modalités seront précisés à l'occasion de la discussion de chaque accord.

5°) En tout état de cause, toute augmentation en valeur absolue ne pourra être transformée en pourcentage pour être intégrée dans les tarifs qu'en fonction du salaire de l'ouvrier ayant la plus faible rémunération dans le poste considéré, à condition que cette rémunération soit au moins égale au salaire de qualification de ce poste, et en respectant les règles générales fixées par l'article 64 A b .

Accord du 3 Octobre 1962

fixant les règles relatives à
L'EXAMEN PARITAIRE des CHARGES de TRAVAIL
dans l'Industrie des Textiles Naturels.

1°) Les techniciens des organisations de salariés signataires se déclarent disposés à utiliser les temps élémentaires établis par l'entreprise, éventuellement recoupés par les normes patronales existantes ou leur documentation propre et sous réserve de la vérification de leur validité.

Dans ces conditions, les entreprises qui seront soumises à un contrôle paritaire décidé dans les conditions prévues par l'article 64 D - 1°), seront tenues de fournir les éléments de base ayant servi aux applications.

2°) Lorsqu'après examen de ces temps élémentaires, un ou plusieurs d'entre eux leur paraîtront anormaux ou douteux, ils effectueront la mesure de ce temps, par chronométrage dans les conditions suivantes :

a) Durée des chronos

Les chronométrages seront poussés jusqu'à une durée suffisante pour faire apparaître une courbe de fréquences suffisamment fournie. D'une manière générale, cette durée, en bobinage et sections analogues, serait de l'ordre de 1 h $\frac{1}{2}$ à 2 heures continues.

b) Nombre de chronométrages.

Sans qu'on puisse fixer un nombre minimum précis, il semble que 3 chronométrages sur 3 ouvrières différentes puissent convenir dans la majorité des cas. Le choix des ouvrières est laissé à l'appréciation des chronométrateurs mais ils s'attacheront à chronométrer des ouvrières dont l'efficacité est comprise entre 85 et 100 % de l'optimum. Le chronométrateur patronal choisira deux des ouvrières chronométrées par le technicien des organisations de salariés signataires.

c) Mode opératoire.

Tout temps élémentaire contrôlé doit comporter la description précise du geste et en particulier son début et sa fin ainsi que le mode opératoire (main droite, main gauche), lorsque celui-ci est prépondérant. L'entreprise devra d'ailleurs le fournir avec ses temps.

Si l'on constate que le mode opératoire régulier, servant de base aux tarifs, n'est pas appliqué par la majorité des ouvrières, on donnera les deux temps correspondants aux deux modes opératoires. Le tarif, dans ces conditions, ne deviendra applicable qu'après une période de formation et d'adaptation pour laquelle un mode de règlement provisoire sera établi d'un commun accord en fonction du cas d'espèce.

d) Efficacité.

Le jugement d'efficacité est subjectif et peut, de ce fait, être sujet à caution.

L'expérience montre toutefois qu'un opérateur entraîné ne commet que de faibles erreurs dans la zone d'efficacité 80 à 100 %.

Les parties, quoique ayant certaines divergences de vues à ce sujet, se déclarent d'accord sur la nécessité du jugement d'efficacité porté opération par opération.

e) Classes de repos

Les parties constatent leur identité de vues sur les classes de repos, avec les points de recouvrements suivants :

- 10 % en marche libre,
- 14 % en bobinage canetage,

.../...

- 16 % en continu à filer, métiers à tisser pour les gestes ordinaires,
- 18 % pour les gestes en élongation
- 20 % pour les levées en continu à filer.

Ces pourcentages sont valables pour des conditions climatiques normales de température (16 à 24 °) et d'humidité relative (60 à 75 %)

3°) L'essentiel de l'expertise paritaire, une fois réglée la question des temps, portera sur les conditions de travail.

a) Définition des tâches

L'entreprise devra fournir aux experts la liste des tâches demandées aux ouvrières et prises en compte dans ses évaluations de charges.

Lorsqu'on observera que les travaux effectivement réalisés par les ouvrières ne concordent pas avec la liste type, il faudra vérifier si les ouvrières ont été correctement informées. Si l'on constate qu'elles ne l'ont pas été, il faut procéder immédiatement à cette information, moyennant quoi le calcul de charges de l'étude sera basé sur la liste type.

En ce qui concerne en particulier la fréquence des rondes, on reprendra celle qui est demandée par la Direction, mais on signalera, le cas échéant, que les ouvrières procèdent différemment.

b) Eléments statistiques.

Vitesses des machines - Le calcul de charge du contrôle sera basé sur les vitesses des machines réellement constatées dont on aura noté en particulier les dispersions.

Poids de matières - Les poids de matières sur supports seront évalués à partir d'échantillonnages suffisants. Le calcul de charge de travail sera basé sur les poids nets utiles constatés.

Fréquences de casses et d'incidents - Elles constituent le point délicat de l'étude. Il n'est pas possible de fixer une durée précise de relevés. Néanmoins, on admet que, sur métiers à tisser, continu à filer, il y a lieu d'effectuer au moins 5 relevés de 2 heures.

Les taux sont exprimés aux 1.000 duites ou au métier/heure ou broches/heure productifs. Les interventions horaires totales de l'ouvrière seront évaluées.

Les points aberrants ne sont éliminés que si les accidents qui en sont à l'origine sont indemnisés par ailleurs.

Les relevés statistiques des techniciens des organisations de salariés signataires et de l'organisation patronale seront rapprochés. S'ils présentent un écart trop grand, le contrôle sera poursuivi jusqu'à ce qu'il apparaisse possible d'en dégager une moyenne commune.

On ne poursuivra pas toutefois les contrôles lorsque les écarts relevés n'influencent pas de plus de 5% la charge totale de l'ouvrière.

La moyenne ainsi calculée sera analysée en fonction de la dispersion des mesures par rapport aux éléments statistiques de l'usine. Ces derniers devront donc être fournis.

Si l'expertise dégage une moyenne de taux de casses significativement différente de celle de l'entreprise, le calcul de charge de travail sera effectué sur la fréquence moyenne constatée.

Surveillance - D'une manière générale, on admettra le temps de surveillance accordé par l'entreprise sous réserve qu'il soit reconnu comme adapté aux exigences de qualité.

Calculs de rendement - Dans les calculs de rendement, on tiendra compte des arrêts anormaux. Ils seront de préférence isolés afin d'être payés à part.

Arrêts simultanés - Les coefficients d'arrêts simultanés seront évalués par des tables s'inspirant du calcul des probabilités selon la théorie d'Aschcroft.

Taux de charge optimum - Il n'est pas possible de fixer un taux de charge optimum unique, il dépend de la variation de la charge dans le temps, de la valeur du matériel confié, de la qualification de l'ouvrière, etc..... Dans les postes normalement en travail limité, on ne devrait dépasser la charge moyenne de 85 % que dans des cas exceptionnels.

4°) Présentation des résultats.

Les parties se déclarent d'accord pour que l'étude, une fois terminée selon les procédés techniques habituels, les résultats en soient présentés en cas de besoin selon la méthode des opérations équivalentes établie par le B.I.E.I.T.

Cette présentation est destinée à permettre aux ouvriers de contrôler eux-mêmes l'évolution éventuelle de leur charge de travail. Le cas échéant, un accord d'entreprise sera établi sur ces bases. Dans ce cas, il y aura lieu de définir les conditions de validité du nombre d'opérations équivalentes, définir ses possibilités de modifications ainsi qu'une tolérance de variation habituelle.

Union des Industries Textiles

Fédération Française des
Syndicats C.F.T.C. de
l'Industrie Textile

Fédération F.O. des Textiles
de France

Fédération Nationale
des Syndicats de Cadres, de Maîtrise
et de Techniciens du Textile

C O M M E N T A I R E S

sur les ARTICLES 43 - 63 et 64 MODIFIES en 1962
- - - - -

Les nombreuses discussions sur la Structure des SALAIRES viennent enfin d'aboutir à un premier résultat :

LE MODIFICATION des ARTICLES 63 et 64.

Une amélioration importante est apportée, notamment par toutes les clarifications et précisions introduites dans les textes.

L'utilisation rationnelle de ce nouvel outil permettra d'obtenir d'autres améliorations, par l'action qui sera menée dans les entreprises. Les commentaires et consignes ci-dessous vous aideront dans cette action.

Si des difficultés surgissent et que vous n'aboutissez pas au plan de l'entreprise, n'hésitez pas à introduire l'affaire en Commission de Conciliation, pour faire avancer la Convention.

-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-

-:-:-:-:-:-

ARTICLE 43 (2ème et 3ème paragraphes)

" Au point de vue professionnel, le contrôle de l'aptitude à
" l'emploi (qualité et quantité) se fera à l'embauchage, sur titres ou
" par des examens ou essais. Les règles de ces examens ou essais seront
" fixées paritairement sur le plan national, régional ou d'établissement.

" En cas d'accord national ou régional, le détail des examens ou
" essais sera réglé sur le plan de l'établissement, en liaison avec les
" commissions techniques spécialisées du Comité d'Entreprise constituées,
" conformément à l'article 15 Bis de l'ordonnance du 22 Février 1945,
" modifiée par la loi du 16 Mai 1946. A défaut de Comité d'Entreprise ou
" d'Etablissement, une procédure analogue sera suivie avec les délégués
" du personnel. Ces modalités feront l'objet d'une annexe au règlement
" intérieur. Cette annexe pourra être révisée, le cas échéant, en fonction
" de l'évolution des méthodes, équipements et procédés de fabrication. "

Améliorations apportées : L'Embauchage pourra se faire sur titres.

Interprétation : Les titres sont des certificats de travail, diplômes etc.....
Dans ce cas, un examen ou essai pourra être évité.

ARTICLE 63 - Salaires de qualification

" A) Les salaires de qualification des salariés adultes (hommes
" et femmes) de l'Industrie Textile sont calculés en tenant compte
" des éléments suivants :

" a) Le salaire minimum correspondant au coefficient 100
" qui peut comporter une partie fixe. Il est déterminé dans les
" conditions définies par une annexe à la présente convention.

" b) Les coefficients d'emploi résultant de la classifi-
" cation professionnelle.

" Le salaire de qualification d'un poste déterminé est le produit
" du coefficient du poste par la partie hiérarchisée du salaire
" minimum correspondant au coefficient 100 auquel s'ajoute, lors-
" qu'elle existe, la partie fixe de ce salaire.

" Les classifications et coefficients sont ceux actuellement en
" vigueur dans les branches et régions. Les modifications qui leur
" seraient éventuellement apportées feront l'objet d'une annexe à
" la présente convention ou aux conventions de branches régionales
" ou locales.

" Dans le cas où certains postes ne seraient pas classés ou
" seraient créés ultérieurement, des commissions techniques pari-
" taires de branche ou de région établiront leur classement par
" assimilation aux postes déjà classés. Ces commissions pourront
" être saisies, par la partie la plus diligente, des problèmes soule-
" vés dans les entreprises à ce sujet. Les représentants de la Direc-
" tion et du personnel des entreprises en cause participeront aux
" travaux de ces commissions.

Améliorations apportées -

La révision des classifications va enfin être abordée, en commençant par les branches Coton et Teinture et Apprêt (Voir procès-verbal)

- Création de commission permanente de région ou de branche pour classification de nouveaux postes
- Participation des représentants du personnel de l'entreprise en cause aux travaux de la Commission,

Interprétation-

- Les nouveaux postes doivent faire l'objet d'une notification de coefficient.
- Cette notification ne doit pas être réglée unilatéralement par l'employeur.

CONSIGNES D'ACTION

Dans les entreprises, les délégués doivent soulever les questions relatives aux postes non classés, ou mal classés.

Si une solution n'est pas trouvée dans l'entreprise, saisir la Commission Régionale ou de Branche,

Dans les branches et régions :

- Faire mettre en place les Commissions Techniques
- Leur faire réaliser la révision des classifications.

" B) Le salaire de qualification est garanti, dès
 " l'embauche, à tout salarié rémunéré au temps ou au rendement
 " présentant les garanties d'aptitude à l'emploi définies à
 " l'article 43, ainsi que les garanties d'activité minimum
 " lorsqu'elles sont ou seront définies sur le plan régional
 " ou de branche. "

Améliorations apportées :

- Clarification du texte
- Le Salaire de qualification est garanti dès l'embauche.

" Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire de
 " qualification, on comparera ce dernier à sa rémunération
 " effective dont seront exclus :

- " 1°) les majorations pour heures supplémentaires,
- " 2°) les majorations pour travail de nuit, du dimanche
 " et des jours fériés
- " 3°) les indemnités pour travaux dangereux ou insalubres,
- " 4°) les primes collectives d'intéressement, lorsque leur
 " calcul est effectué avec une périodicité supérieure au
 " mois et, en tout état de cause, les primes collectives
 " qui font l'objet des mesures d'exonérations légales.
- " 5°) les gratifications bénévoles et aléatoires,
- " 6°) les primes de panier et, d'une manière plus générale,
 " toutes les indemnités représentatives de frais,
- " 7°) les primes d'ancienneté et d'assiduité,
- " 8°) les suppléments de valeur personnelle qui auront été
 " expressément notifiés ou confirmés comme tels, posté-
 " rieurement à la date d'application du présent article.

" Par contre, seront inclus, dans la rémunération
 " effective, pour cette comparaison, tous les autres éléments
 " du salaire garantis contractuellement. "

Améliorations apportées :

- Retour au Salaire de qualification, et suppression de la notion Salaire minimum garanti
- En 1951, le Salaire de qualification n'ayant pas été défini, des interprétations différentes en ont été données, qui ont amené à l'abandonner, le texte de 62 précise exactement le sens du salaire de qualification, ainsi que ce qu'il inclut et exclut.
- Les éléments exclus du Salaire de qualification devront dorénavant s'y ajouter, et ne pourront être remis en cause lors d'augmentations ultérieures du Salaire de qualification.

Interprétation :

- Les primes d'intéressement exclues sont celles dont le calcul est effectué avec une périodicité supérieure au mois. Sont donc exclues les primes payées mensuellement, mais calculées trimestriellement.

Les employeurs n'ont pas voulu exclure les primes mensuelles d'intéressement parce que, dans certaines entreprises, ce sont en fait des primes collectives de rendement, et qu'il était difficile de trouver un critère précis pour faire la distinction.

.../...

- Les suppléments de valeur personnelle devront être confirmés. Les patrons n'ont pas voulu admettre d'exclure automatiquement tous les suppléments de valeur personnelle accordés précédemment car - disent-ils - ils peuvent avoir été attribués pour des motifs autres que la valeur personnelle ; Exemples donnés :
 - la situation du marché de l'emploi à un certain moment, amenant à payer un supplément pour embaucher un professionnel
 - la prospérité de l'entreprise à un moment donné
 - les charges de famille de l'intéressé
- Malgré nos demandes, nous n'avons pu obtenir que les primes de rendement soient également exclues du salaire de qualification. Les patrons ont refusé l'exclusion automatique car, très souvent, il ne s'agit pas de primes à proprement parler, mais d'un salaire aux pièces (tant par kilo par exemple) et qu'il ne pouvait être question d'ajouter cela au salaire de qualification.

Néanmoins, l'article 64 prévoit qu'en contrepartie du travail au rendement, des suppléments sont accordés en sus du salaire de qualification.

CONSIGNES D'ACTION

- Faire exclure du salaire de qualification les primes d'intéressement mensuelles quand il en existe (ou les faire régler trimestriellement).
- Faire confirmer les suppléments de valeur personnelle, ou les faire notifier là où ils ne l'avaient pas été.
- Chaque fois qu'un salarié obtient une augmentation personnelle essayer de la faire notifier comme valeur personnelle
- Dans tous les cas, essayer d'obtenir que la valeur personnelle soit chiffrée en points ou en pourcentage du salaire de qualification
- L'énumération ne reprend peut-être pas des éléments existants dans une entreprise, essayer de les faire exclure, dans l'esprit de l'accord . En cas de désaccord, demander la réunion de la Commission de Conciliation.

" Dans le cas particulier des salariés qui, rémunérés au
 " temps et n'étant pas couverts par les garanties attachées au
 " travail au rendement, bénéficient néanmoins de primes, celles-
 " ci doivent être données au-delà du salaire de qualification :

" Dans le cas où, à la date d'application du présent article
 " ces primes seraient utilisées en partie pour atteindre le
 " salaire de qualification, le calcul de celles-ci sera revu
 " dans les conditions prévues par l'article 64 A, de manière à
 " ce que le salaire fixe soit égal ou supérieur au salaire de
 " qualification, tout en maintenant globalement ou moins
 " l'ancien salaire effectif. "

Améliorations apportées :

- Les salaires au temps ne peuvent avoir de partie fixe inférieure au salaire de qualification. Toutes les primes, si elles existent, devront dorénavant être payées en plus.
- " Opération Vérité " - Souvent, des patrons trompaient leurs salariés en ayant l'air de leur donner une prime, et ne leur donnant en fait que leur dû. A l'avenir, le salarié saura à quoi s'en tenir, et si le patron veut l'intéresser par une prime, elle devra venir au-dessus du salaire de qualification.

Interprétation :

- La mise au point envisagée au dernier alinéa ne peut être faite unilatéralement par l'employeur, mais doit être réglée comme prévu à l'article 64 A, c'est-à-dire : étudiée en liaison avec les commissions techniques du C.E. ou les délégués du personnel.

- Exemple d'application cité en séance :

Un salarié au temps - dont le salaire de qualification est 2,20 NF est rémunéré comme suit :

Partie fixe	2,00	NF
Prime	0,50	NF
	<hr/>	
Salaire total	2,50	NF

Dorénavant, la partie fixe doit être au moins de 2,20 NF
 la prime, dans ce cas, peut être revue, mais doit atteindre au moins ... 0,30 NF
 pour maintenir le salaire effectif à 2,50 NF

En cas d'augmentation ultérieure du salaire de qualification, la prime subsistera au-dessus de celui-ci, et si le salaire de qualification devient 2,30 NF le salaire total deviendra : 2,30 + 0,30 = 2,60 NF

Nous attirons votre attention sur l'interprétation possible suivante :

L'employeur pourrait décider qu'il porte le salaire fixe à 2,40 et la prime à 0,10, soit qu' total : 2,50 NF

Dans ce cas, lors d'une augmentation ultérieure, si le salaire de qualification passe à 2,30 - celui-ci étant inférieur aux 2,40, le patron ne serait pas tenu d'augmenter.

Dans le remaniement des salaires qui surviendra par l'application de cet article, il faut essayer de placer le salaire fixe au niveau du salaire de qualification pour éviter l'application signalée à l'alinéa précédent.

De toutes façons, celle-ci ne pourra jouer qu'une ou deux fois, et par ailleurs elle tend à amoindrir ou supprimer la prime ; or, si le patron veut intéresser son personnel, il sera amené à la rétablir, et cette fois au-dessus du salaire de qualification.

CONSIGNES D'ACTION

- Faire réviser les primes comme signalé ci-dessus
- Essayer de les faire chiffrer en pourcentage du salaire de qualification pour qu'elles progressent en même temps que lui
- Quand la prime en question est une prime collective, il n'y a pas de raison qu'elle soit réduite pour un salarié isolé et maintenue aux autres. Dans ce cas, il faut obtenir que la prime vienne intégralement au-dessus du salaire de qualification.

" ARTICLE 64 - Salaires effectifs." A) Règles générales :

" a) Les modalités de calcul des salaires, quelle que soit
" la forme de ceux-ci (au temps, au rendement) devront
" être précisées aux intéressés, de telle sorte qu'ils soient en
" mesure de vérifier le décompte de leur paie.

" b) Les normes de production, temps alloués, tarifs ou
" primes, servant au calcul des salaires, seront établis ou modi-
" fiés sous la responsabilité de l'employeur, mais les études pré-
" paratoires seront effectuées en liaison avec les commissions
" techniques spécialisées du Comité d'Entreprise, constituées con-
" formément à l'article 15 Bis de l'Ordonnance du 22 Février 1945."

Amélioration :

Sensiblement même texte, mais il est mieux précisé. Les études préparatoires sont faites en liaison avec les Commissions Techniques.

Interprétation :

L'ordonnance du 22 Février 1945 prévoit que ces commissions doivent être prési-
dées par un membre du C.E., mais qu'elles peuvent être composées de membres du C.E. et
de personnes extérieures au Comité : délégués du personnel, ouvriers en cause.

On peut admettre que, dans le cas où l'employeur imposera des machines supplé-
mentaires, sans discussion préalable, les ouvriers pourraient légalement les refuser,
en raison de la violation de la convention collective par l'employeur.

ACTION A MENER

- Incorporer, dans ces commissions, des délégués du personnel et des ouvriers.
- Exiger que les normes, temps alloués, tarifs primes, soient effectivement discutés au sein de cette commission, avec possibilité, pour les délégués, d'améliorer les propositions patronales.
- Ne jamais permettre d'application unilatérale.

" A défaut de Comité d'Entreprise, des Commissions pourront être
" constituées de la même manière avec les délégués du personnel
" compétents pour la section correspondante de l'Établissement, et
" des salariés de cette section. "

Amélioration :

Paragraphe nouveau permettant la même procédure en l'absence du C.E. avec les délégués du personnel et des ouvriers en cause.

Interprétation :

Les délégués compétents pour la section en cause sont les délégués élus par le
collège intéressé : un ouvrier de filature est compétent pour le tissage, si l'élec-
tion a été faite pour l'ensemble de l'usine sur la même liste (ce qui devrait toujours
exister).

" Lorsque des barèmes de primes et des tarifs aux pièces auront
" été établis par des méthodes rationnelles d'organisation du tra-
" vail, ils ne pourront être modifiés, sans qu'il y ait eu une
" modification correspondante de l'outillage, ou des conditions
" techniques de fabrication, cette modification des barèmes ou des
" tarifs intervenant au sein des commissions spécialisées de
" l'entreprise. "

Interprétation :

Toute modification est faite en liaison avec les commissions spécialisées. Cet article, que nous avons voulu conserver, garantit qu'un tarif ne peut être diminué sans modification du matériel, ou autres, et sans l'avis des délégués.

" c) Le bulletin de paie sera établi conformément à l'article
" 44 a) du Livre 1er du Code du Travail. Il devra comporter en
" outre l'indication du coefficient de qualification et du salai-
" re de qualification. En cas de difficultés pratiques, une
" solution sera recherchée avec le concours du Comité d'Entreprise.

" Si le détail des sommes reçues en cas de travail à la pro-
" duction ne pouvait apparaître sur le bulletin de paie, il devra
" être précisé sur un document annexe qui sera à la disposition
" du salarié pendant le temps nécessaire à son contrôle. "

Amélioration

- Article entièrement nouveau
- Amélioration du bulletin de paie, qui devra comporter, en plus des indications prévues par le Code du Travail
 - Le coefficient de qualification
 - Le salaire de qualification

Le détail des sommes reçues, en cas de travail à la production, doit être porté sur la fiche de paie dans la mesure du possible, sinon un document annexe sera à la disposition des salariés pendant le temps nécessaire au contrôle.

Le procès-verbal précise qu'il est souhaitable de remettre un double de ce document qui restera propriété de l'ouvrier.

Tout cela permet un meilleur contrôle des salaires et fiches de paie.

Interprétation :

Pour le coefficient et salaire de qualification, si un empêchement majeur empêche leur inscription sur le bulletin de paie, vous exigez une notification écrite renouvelable à chaque augmentation.

Si le document annexe, prévu au deuxième alinéa, est communiqué au travailleur, l'employeur peut interdire qu'il sorte de l'usine, mais il doit laisser le temps à l'ouvrier de le contrôler.

ACTION A MENER

- Exiger le coefficient et le salaire de qualification sur la fiche de paie. Eviter la solution de la notification.
- Exiger le détail des sommes sur la fiche de paie, sinon un double de document remis en propre à l'ouvrier
- Eviter le document remis seulement pour contrôle.

" B) Travail au rendement

" Doivent être considérés comme travaillant au rendement,
 " les ouvriers qui sont rémunérés en fonction de leur activité
 " individuelle mesurée en kilos, mètres, écheveaux, bobines,
 " fuseaux, paquets, nombre de duites, points de compteurs etc...
 " que leur rémunération comporte ou non une partie fixe.

" Sont assimilés aux ouvriers travaillant au rendement :

- " - les ouvriers qui, après une période de travail au
 " rendement dans les conditions générales définies au
 " § ci-dessus, sont rémunérés par un salaire horaire
 " forfaitaire attribué en contrepartie et en fonction
 " d'une activité exigée et contrôlée.
- " - les ouvriers travaillant solidairement sur un groupe
 " homogène de machines et rémunérés en fonction de
 " leur activité collective, dans les conditions géné-
 " rales définies ci-dessus.

" Les autres cas particuliers d'assimilation au travail au
 " rendement qui pourraient se présenter seront, soit réglés sur
 " le plan de l'entreprise, soit examinés paritairement sur le
 " plan régional.

" Par contre, en application du dernier alinéa de l'article
 " 63, ne sont pas considérés comme travaillant au rendement, les
 " ouvriers dont la rémunération comporte une prime collective ou
 " individuelle s'ajoutant à une partie fixe égale ou supérieure
 " au salaire de qualification. "

Amélioration :

Article nouveau précisant qui doit bénéficier des garanties au rendement.
 Ouverture, pour les cas particuliers par assimilation, à discuter, soit dans l'entre-
 prise, soit au niveau régional.
 Tous ces travailleurs bénéficient des garanties au rendement, même s'ils sont payés à
 l'heure.

Interprétation :

Les catégories d'ouvriers prévues dans les cas particuliers sont : les ouvriers
 travaillant à un rythme imposé (par exemple : les changeurs de brilletons ; dans certains
 cas : grasseurs, nettoyeurs etc...)

Il est difficile d'en faire une généralité au plan national, mais il faut définir
 ces cas particuliers dans l'entreprise ou les régions.

ACTION A FAIRE

- Poser le problème de tous ces cas particuliers dans les
 entreprises, lorsqu'ils vous semblent intéressants, et s'ils
 ne bénéficient pas, au minimum, de garanties au rendement
 (voir garanties pour chaque région).
- Si des difficultés surviennent, faire appel à la Commission
 de Conciliation locale ou régionale.

" En contrepartie du travail au rendement, des
 " suppléments au salaire de qualification, tel que défini
 " à l'article 63 B, seront assurés dans les conditions
 " suivantes. "

Amélioration

Il est mieux précisé que les suppléments pour travail au rendement sont donnés en plus du salaire de qualification.

ACTION A FENNER

- Partant de là, il faut essayer dans les entreprises de chiffrer ces suppléments en pourcentage du salaire de qualification pour les garanties.
 Cela sera assez dur, mais il faut y tendre :

Pour ces suppléments, deux possibilités sont offertes :

- 1°) Les garanties collectives actuelles fixées dans la région, ou, là où il n'y avait rien, le minimum ci-dessous.
- 2°) La possibilité d'accords régionaux sur les salaires optima.

" a) Dans les ateliers où les tarifs sont calculés empiriquement (par exemple à partir de données statistiques moyennes d'exécution), des tarifs devront être fixés de telle sorte que la moyenne des rémunérations horaires du groupe des salariés adultes occupant le même poste dépasse le salaire de qualification correspondant d'un certain pourcentage.

" Ce pourcentage de dépassement est fixé par convention régionale ou de branche, soit à un taux uniforme pour tous les postes, qui ne pourra être inférieur à 12% de la partie hiérarchisée du salaire de qualification, soit à des taux différenciés par poste. Dans ce dernier cas, l'application des taux adoptés doit donner, sur l'ensemble des postes, un résultat moyen pondéré au moins égal à ce pourcentage.

" Lorsque le nombre de salariés du groupe sera inférieur à 6, la vérification de ce dépassement sera effectuée sur plusieurs postes similaires et de qualification voisine, regroupés.

" La vérification de ce dépassement se fera en excluant de la rémunération effective, les éléments 1° à 8° énumérés dans l'article 63 B ci-dessus pour la vérification du salaire de qualification. "

Amélioration :

Un pourcentage moyen de dépassement est fixé nationalement à 12 % . Pour la vérification exclure les éléments prévus à l'article 63 .

Interprétation :

- Les postes regroupés sont ceux ayant moins de 6 personnes, dont 5 maximum.
- Si deux postes regroupés arrivent à 5, ne pas en regrouper 3.
- Le regroupement ne peut se faire que sur des postes similaires et de qualification voisine (bobinoir et tissage, par exemple, ne peuvent se regrouper).

ACTION A MENER

- Dans les entreprises où la moyenne se faisait sur un seul poste, même s'il n'avait que 2 ou 3 ouvrières, conserver cette méthode.
- Dans le cas contraire, vérifier que les postes sont bien similaires et que les salaires des postes regroupés sont sensiblement les mêmes.
- Vérifier que les éléments exclus pour la vérification du salaire de qualification soient également exclus du pourcentage de dépassement.

- " b) Pour les ateliers où les tarifs sont établis à partir :
- " - de mesures systématiques de temps élémentaires corrigés
- " de jugements d'allure, en faisant appel à une technique générale d'analyse méthodique des conditions de travail, permettant l'évaluation de la charge de travail,
- " - de tables de temps élémentaires pré-établis
- " il devra être pris option par accord régional ou, à défaut, d'établissement :
- " - soit pour la définition de salaires optima par postes,
- " - soit pour l'application du pourcentage minimum de dépassement prévu au § a)
- " A défaut d'accord, c'est cette dernière solution qui sera appliquée. "

Amélioration :

Possibilité d'accord par région . Se sont engagés : ROUEN et LILLE.

ACTION A MENER

- Chaque région relancera son syndicat patronal. Ne pas oublier que ce problème est très délicat. L'aborder avec prudence et en liaison étroite avec la Fédération.

Buts à atteindre :

- Détermination de l'activité optimum
- Détermination de l'activité normale entre 66 et 75 % de l'optimum
- Prime correspondante entre 33 et 50 % au-dessus du salaire de qualification.
- Limitation précise des charges de travail.

" C) Salaires moyens d'établissement-

" Dans chaque établissement, le salaire effectif moyen
" de l'ensemble des ouvriers adultes devra dépasser d'un
" pourcentage minimum la moyenne pondérée des salaires de
" qualification de ces mêmes ouvriers.

" Ce pourcentage sera fixé, par accord paritaire, sur
" le plan national et, éventuellement, par branches.

" Les modalités de calcul de pourcentage et son contrôle
" sont précisés dans une Annexe à la présente convention. "

Amélioration-

Mise dans la convention collective de l'accord du 26 Novembre 1953 obligeant les employeurs à atteindre un pourcentage moyen de dépassement, avec possibilité d'extension.

Interprétation :

Cette annexe n'est pas encore discutée. Une enquête de salaire va être faite en Octobre, enquête en blanc, sans obligation d'un pourcentage de dépassement.

Cette enquête va permettre de situer le niveau des salaires réels dans le textile.

A la lumière des défauts de cette enquête, l'annexe 26 Novembre sera rediscutée et annexée à la convention.

Pour le moment, cette enquête n'engage que les entreprises signataires de l'Accord du 26 Novembre 1953.

ACTION A MENER

- Demander et essayer d'obtenir, dans les entreprises, les résultats de cette enquête pour l'entreprise
 - Salaire moyen d'entreprise
 - Pourcentage de dépassement;

" D) Contrôle des salaires et charges de travail-

" Pour faciliter, d'une manière générale, le contrôle des
" salaires, les dispositions suivantes devront être prises à
" l'échelon des régions ou des établissements.

" 1°) Charges de travail :

" En cas de contestation, les entreprises pourront être
" appelées à préciser les charges de travail qu'elles donnent
" dans tel ou tel poste de leurs ateliers. Une expertise
" pourra être décidée paritairement par les organisations
" syndicales signataires. Dans ce cas, les entreprises et
" le personnel intéressé devront se prêter à la visite et
" aux travaux conjoints des techniciens désignés par les
" syndicats signataires (B.I.E.I.T., Bureaux de Normes etc..)
" qui devront se conformer aux règles communes prévues pour
" l'examen paritaire des charges de travail. "

Amélioration-

Les possibilités de contrôle des charges de travail sont inscrites dans la Convention Collective.

En cas de refus de l'employeur, ce contrôle peut être décidé paritairement au plan local ou régional et l'employeur est obligé de le subir.

Interprétation :

Comme techniciens l'on désigne : le D.I.E.I.T et le Bureau des Normes , mais ce n'est pas limitatif. D'autres techniciens peuvent être choisis.

Si la C.G.T. signe ce texte, elle peut choisir ses experts.

Mais tous ces techniciens doivent se conformer aux règles communes fixées paritairement.

ACTION A MENER

- Avant toute demande d'expertise, contacter votre responsable local ou régional qui, avec vous, jugera de l'opportunité de cette demande.

" 2°) Livre de moyennes :

" Les entreprises tiendront un bordereau ou livre de
" moyennes des salaires des ouvriers travaillant au rendement.
" Ce document sera conçu de manière à permettre la vérifica-
" tion rapide des garanties dont bénéficie le personnel inté-
" ressé, par postes. La moyenne prévue sera dégagée au moins
" une fois par trimestre.

" Le livre ou bordereau de moyennes sera considéré comme
" une annexe du Livre de paie et devra être présenté, au
" même titre, à l'inspecteur du Travail, pour vérification
" de la bonne exécution des accords, lorsqu'il visitera
" l'établissement.

" En cas de contestation sur un point précis, le livre
" de moyennes pourra être consulté aux seules fins de vérifier
" le respect des accords. Cette vérification sera faite par
" les organisations syndicales de salariés signataires, au
" Siège du syndicat patronal régional ou local. Au cas où il
" ne serait pas possible d'organiser cette consultation à
" l'échelon syndical, la vérification sera faite dans l'en-
" treprise par les délégués du personnel. "

Amélioration :

Institution d'un livre de moyennes :

- moyennes faites au minimum tous les 3 mois
- contrôle par l'inspecteur des moyennes réalisées
- contrôle possible au syndicat patronal

Interprétation :

Nous aurions voulu une moyenne mensuelle donnée aux délégués et contrôlée par eux.

L'accord est une première étape. Ce livre de moyennes, contrôlable au Syndicat patronal, les salaires moyens d'établissement, le contrôle des charges etc..... sont pour les employeurs de premières atteintes à leur autorité toute puissante à l'intérieur de l'entreprise. Il faut s'en servir au maximum et améliorer nos droits petit à petit.

Dans les entreprises qui donnent déjà les moyennes mensuelles aux délégués, rien ne doit être remis en cause, c'est un avantage acquis.

Ces moyennes mensuelles ou trimestrielles permettent de suivre régulièrement l'évolution des salaires ou rendement, et de contrôler l'application des salaires effectifs.

ACTION A MENER

- Essayer d'obtenir partout que des moyennes mensuelles soient fournies aux délégués.
- Faire intervenir l'inspecteur si des postes semblent contestables
- Dans le même cas, demander le contrôle syndical au siège du syndicat patronal.

" F) Salaires inaptes

" Le cas des salariés qui se révèlent inaptes à l'emploi qu'ils occupent, et qui ne pourrait être réglé à l'amiable entre l'intéressé et l'employeur, sera réglé par celui-ci en accord avec les délégués du personnel. "

ACTION A MENER

- Vérifier qu'effectivement le travailleur fasse appel aux délégués lorsque l'employeur le prétend inapte.

" Date d'application

" 1er Janvier 1963 "

Interprétation

Pour le 1er Janvier 1963, tous ces textes doivent être appliqués, mais les entreprises doivent dès maintenant étudier les formes d'application, en liaison avec les délégués.

ACTION A MENER

Dès maintenant, déterminer les problèmes intéressant votre entreprise, et les poser à la direction, de manière à ce qu'ils soient réglés, au plus tard, au 1er Janvier 1963.

ANNEXE IRELATIVE à l'EVOLUTION des SALAIRES

-:-:-:-:-

" 1°) Des avenants à la Convention Collective Nationale
" fixeront les salaires, conformément aux principes édictés
" par les articles 63 et 64 de la Convention.

" 2°) Le salaire de qualification correspondant au coeffi-
" cient 100 sera fixé pour les grands centres. Les régions
" fixeront, par accord paritaire, leurs abattements de zones,
" mais la question sera réexaminée sur le plan national,
" avant le 1er Janvier 1964, afin d'étudier les mesures à
" prendre en fonction des réalisations intervenues. "

Amélioration :

L'annexe prévoit que les accords de salaires fixent les salaires de qualification. L'annexe de 1951 ne prévoyait que le salaire correspondant au coefficient 100, ce qui permettait toutes les interprétations.

Les zones de salaires sont fixées par région, mais avant le 1er Janvier 1964, la question sera revue au plan national.

ACTION A MENER

Dans les régions, exiger des réunions paritaires avec,
à l'ordre du jour, la suppression des zones de salaires.

" 3°) Les dispositions des avenants seront réexaminées an-
" nuellement pour tenir compte des perspectives du Plan, ainsi
" que de sa réalisation effective et de l'évolution de la
" situation économique et sociale du Pays et de la Profession. "

Amélioration :

L'UNION TEXTILE admet de comparer, d'examiner - et non de lier (comme le prétend la C.G.T.) une fois par an automatiquement les salaires du textile à l'évolution du Plan (celui-ci prévoit 5 % d'augmentation du pouvoir d'achat par an) et à l'évolution de la situation économique et sociale du pays.

L'évolution économique et sociale du pays sera, encore pendant longtemps, supérieure à celle du textile. De plus, la situation sociale de toutes les catégories de Français est différente. A nous de faire ressortir ces disparités orientées et injustes.

Interprétation :

Ce paragraphe ne lie aucunement les salaires à quoi que ce soit. Cela a été clairement affirmé par l'UNION TEXTILE et les syndicats signataires devant la C.G.T. le 3 Octobre.

La libre discussion des salaires reste entière à tous les niveaux de l'entreprise, à l'échelon national.

Lorsque nous aurons mis en lumière la situation des travailleurs du textile par rapport aux autres professions et catégories, c'est notre action à tous qui permettra d'obtenir l'amélioration de nos conditions de vie.

.../...

" Elles seront réexaminées six mois après le dernier
 " avenant si l'un des signataires en fait la demande au moins
 " un mois avant l'expiration d'une telle période.

" La date d'expiration de cette période pourra être avan-
 " cée, tout en maintenant la même durée de préavis au cas où
 " interviendraient des circonstances exceptionnelles et de
 " portée générale (telles notamment qu'une variation sensible
 " et durable du coût de la vie enregistrée par la statistique
 " générale de la France.) "

Amélioration

Le premier paragraphe indique : seront examinés , au lieu de : pourront être, c'est plus affirmatif.

Interprétation :

Une réunion SALAIRES est assurée tous les 6 mois, si l'on en fait la demande (et nous la ferons) :

A nous, par notre action, d'obtenir quelque chose chaque fois.

Si une hausse importante du coût de la vie intervient, nous pouvons obtenir une réunion avant 6 mois.

" 4°) Lorsqu'une révision des avenants interviendra, elle
 " pourra se traduire :

" a) par une augmentation des barèmes, fixant les sa-
 " laires de qualification et les garanties qui en découlent ;
 " b) par une garantie d'augmentation des salaires effec-
 " tifs depuis le précédent avenant.

" Son quantum et ses modalités seront précisés à l'occe-
 " sion de la discussion de chaque accord. "

Amélioration-

Très importante : la possibilité de signer des accords sur les salaires effectifs dans le cadre conventionnel, donc possibilité de faire étendre ces accords et d'en faire bénéficier toutes les entreprises.

Interprétation :

Les accords SALAIRES EFFECTIFS n'étaient signés que dans le cadre 9 Juin, ce qui créait chaque fois des difficultés importantes. Cet inconvénient disparaît.

" 5°) En tout état de cause, toute augmentation en valeur
 " absolue ne pourra être transformée en pourcentage pour
 " être intégrée dans les tarifs qu'en fonction du salaire de
 " l'ouvrier ayant la plus faible rémunération dans le poste
 " considéré, à condition que cette rémunération soit au moins
 " égale au salaire de qualification de ce poste, et en res-
 " pectant les règles générales fixées par l'article 64 A b. "

Amélioration :

La procédure d'intégration des augmentations en SALAIRES EFFECTIFS est fixée clairement :

- avec les délégués
- sur l'ouvrier ayant le rendement le moins élevé.

Souvent, cette intégration se faisait sur le salaire moyen, ce qui désavantageait les ouvriers.

ACTION A MENER

Contrôler toutes les intégrations des salaires effectifs dans les tarifs .

Exemple : On veut intégrer 10 Fr dans un poste de tisseurs, dont les salaires varient de 200 à 240 Fr, et dont les tarifs précédents étaient de 800 Fr les 1.000 points.

L'intégration se fera sur le salaire le moins élevé : 200 et non sur le salaire moyen 220.

$$\frac{10}{200} = 5\%$$

Les nouveaux tarifs deviendront $800 \times 1,05 = 840$ Fr aux 1.000 points.

Cet accord est très important parce qu'il :

- clarifie pas mal de choses : salaire de qualification, primes etc.....
- donne des moyens précis nouveaux aux travailleurs : contrôle des charges de salaires etc.....

Mais il n'apportera quelque chose aux travailleurs que s'ils sont décidés à le faire appliquer, avec l'aide des délégués.

C'est une bataille de tous les jours pour l'application, et aussi pour son amélioration dans l'entreprise. Des brèches sont ouvertes : à nous de les agrandir.

Ce document veut vous aider à le faire.

Rendez compte à vos responsables départementaux, régionaux et à la Fédération de vos difficultés de vos succès, ils sont prêts à vous aider dans votre ACTION.

EXTRAITS de l' ACCORD TECHNIQUE" e) Classes de repos

" Les parties constatent leur identité de vues sur les classes de repos, avec les points de recoupements suivants :

- " - 10 % en marche libre
- " - 14 % en bobinage canetage,
- " - 16 % en continus à filer, métiers à tisser pour les gestes ordinaires,
- " - 18 % pour les gestes en élongation
- " - 20 % pour les levées en continus à filer.

" Ces pourcentages sont valables pour des conditions climatiques normales de température (18 à 24 °) et d'humidité relative (60 à 75 % . "

Amélioration :

Il n'existait rien de précis à ce sujet, et les employeurs utilisent souvent des temps de repos égaux à 12 %, en moyenne, donc faibles.

" Taux de charge optimum - Il n'est pas possible de fixer un taux de charge optimum unique, il dépend de la variation de la charge dans le temps, de la valeur du matériel confié, de la qualification de l'ouvrière, etc..... Dans les postes normalement en travail limité, on ne devrait dépasser la charge moyenne de 85 % que dans des cas exceptionnels. "

Amélioration :

Un plafond de charge, même non impératif, est inclus dans cet accord paritaire. Cela peut aider efficacement les délégués en cas de contestation d'une charge.

Interprétation :

Une moyenne de charge de 85 % n'est pas une charge qui peut être acceptée entre 80 et 90 %, mais cela veut dire que la charge constatée ne peut dépasser 85 % que pendant de courtes périodes, au cas très particulier. L'on peut dire qu'en travail limité, la charge est limitée à 85 %.

Sont en travail limité : les tisserands, soigneurs de continus, de bancs etc....
Par contre sont en général en travail libre : les bobineuses, encaisseuses etc....

ACTION A MENER

- Refuser toute charge supérieure à 85 % . En général, rechercher des limites inférieures dans l'entreprise : 80 % par exemple.
 - Pour certains postes sur des machines modernes coûteuses, la charge peut être limitée à 70 - 75 %
- Après chaque contrôle, ou même sans contrôle, tendre à des accords d'entreprise :
 - limitant la charge
 - prévoyant la diminution de machines en cas de surcharges
 - fixent les salaires correspondants en pourcentage du salaire de qualification.

17 Octobre 1962

A C C O R D

RELATIF à l'INDEMNISATION du CHOMAGE PARTIEL
dans l'INDUSTRIE des TEXTILES NATURELS

Le présent accord concernant l'indemnisation du chômage partiel dans les différentes branches de l'Industrie des Textiles Naturels est conclu dans le cadre de l'Ordonnance N° 59-129 du 7 Janvier 1959 relative à l'indemnisation des travailleurs sans emploi.

Il entrera en vigueur à la date de son agrément et sera intégré à la Convention Collective Nationale.

I - DEFINITION du CHOMAGE PARTIEL INDEMNISABLE.

Sont seules considérées comme heures de chômage partiel indemnissables les heures de chômage collectif qui ouvrent droit au versement des allocations légales.

Les heures de chômage partiel qui seraient indemnisées dans le cadre de la Convention Interprofessionnelle du 31 Décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

II - BENEFICIAIRES.

Est bénéficiaire du présent accord tout le personnel travaillant en atelier visé par la Convention Collective Nationale du 1er Février 1951, qui répond aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement, comportant une rémunération équivalente, offert par l'entreprise ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail, apprécié dans le cadre des deux dernières quatorzaines ou du dernier mois, suivant le mode de paie de l'établissement.

Les garanties dont bénéficient les E.T.A.M. en vertu de l'article 3 de l'Annexe V à la Convention Collective Nationale ne se cumulent pas avec celles prévues par le présent accord.

III - MONTANT de l'INDEMNISATION:

a) Taux horaire.

Pour toute heure de chômage partiel, tel qu'il est défini ci-dessus, les bénéficiaires recevront une indemnité horaire dont le montant est fixé à :

- 0,80 NF dans les communes de plus de 5.000 habitants
- 0,75 NF dans les communes de moins de 5.000 habitants.

Ces taux subiront les abattements d'âge appliqués aux salaires.

Ils seront révisés lors de chaque révision du salaire minimum professionnel garanti par les accords de salaires de l'Industrie des Textiles Naturels.

.../...

b) Plafond d'indemnisation.

Le montant cumulé de l'indemnité définie ci-dessus et de l'allocation légale de chômage partiel et, le cas échéant, de la majoration pour personne à charge, ne doit pas dépasser 90 % du salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Le cas échéant, le montant de l'indemnité serait réduit en conséquence.

c) Crédit annuel d'indemnisation.

Le nombre d'heures de chômage partiel indemnisable est fixé à 320 heures par année civile.

IV. CONDITIONS D'APPLICATION

a) Dans toutes les entreprises ayant déjà mis en application un système d'indemnisation du chômage partiel, les salariés devront, dans un délai de trois mois, opter soit pour le régime existant, soit pour le régime résultant du présent accord, chacun des deux régimes formant un tout et devant être apprécié dans son ensemble. Cependant, les régimes existants pourront être modifiés par accord sur le plan de l'entreprise.

b) En cas d'accords paritaires d'entreprise qui seraient conclus postérieurement au présent accord, en prévoyant la participation des salariés au financement des systèmes d'indemnisation, celle-ci devra permettre d'améliorer les conditions de l'indemnisation minimum prévues par l'article III ci-dessus.

c) Des accords régionaux ou de branches pourront prévoir des aménagements aux modalités d'indemnisation prévues ci-dessus, en faveur des entreprises qui, en raison de leur caractère façonnier ou saisonnier, rencontreraient des difficultés particulières pour l'application du présent accord.

Dans le cas où ces difficultés ne pourraient être réglées par les régions ou branches en cause, elles seraient soumises par les intéressés à la Commission Paritaire Nationale.

d) Les modifications qui interviendraient dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de récupération des heures perdues, constitueront un motif de dénonciation du présent accord, celle-ci prenant effet à l'expiration d'un délai de trois mois. Il en serait de même si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel.

Dans ces différents cas, les parties signataires se réuniraient dans un délai de trois mois pour étudier les conditions d'un nouvel accord.

A C C O R D S U R L ' I N D E M N I S A T I O N
D U C H O M A G E P A R T I E L

" Le présent accord concernant l'indemnisation du
" chômage partiel dans les différentes branches de l'Industrie
" des Textiles Naturels est conclu dans le cadre de l'Ordon-
" nance N° 59-129 du 7 Janvier 1959 relative à l'indemnisation
" des travailleurs sans emploi.

" Il entrera en vigueur à la date de son agrément et sera
" intégré à la Convention Collective Nationale. "

Interprétation :

L'ordonnance de Janvier 1959 permet de dégager, des sommes versées aux travail-
leurs sans emploi, le versement des cotisations sociales : Sécurité Sociale -- Alloca-
tions familiales etc....., en ne considérant pas les sommes versées comme du salaire
proprement dit. Ceci à condition que les accords, apportant des avantages à ces tra-
vailleurs, soient agréés par une commission prévue à cet effet.

L'agrément sera demandé, et l'accord sera applicable à la date de son agrément.

I- DEFINITION DU CHOMAGE PARTIEL INDEMNISABLE.

" Sont seules considérées comme heures de chômage partiel
" indemnissables, les heures de chômage collectif qui ouvrent
" droit au versement des allocations légales."

Interprétation :

La délégation patronale voulant apporter de nombreuses restrictions à l'attri-
bution des indemnités prévues (par exemple, ils voulaient exiger une ancienneté de
6 mois dans l'entreprise et ne tenir compte que du chômage motivé par des circons-
tances économiques), notre action a permis de faire indemniser, par cet accord,
toutes les heures indemnissées par l'Etat en cas de chômage partiel, sauf une déroga-
tion que l'on verra plus loin.

ACTION A MENER

- Pour connaître avec exactitude quelles sont les heures
indemnissées par l'Etat, nous conseillons vivement à tous les
Syndicats de commander la brochure :

" L'Aide aux travailleurs sans emploi "

à LIAISONS SOCIALES 73 Rue N-D de Nazareth PARIS 3ème
C.C.P. N° 5.582-21 PARIS (NF 4,75 pièce)

- Lire de très près le chapitre " Chômage partiel " se trouvant
dans cette brochure.

- Contrôler que, dans les entreprises, les employeurs font
bien une demande d'indemnisation auprès des services de la
Main d'Oeuvre, pour toutes les heures de chômage prévues
par les décrets.

" Les heures de chômage partiel qui seraient indem-
" nisées dans le cadre de la Convention Interprofes-
" sionnelle du 31 Décembre 1958 ne peuvent être indem-
" nisées au titre du présent accord. "

Interprétation

Toutes les heures ou les jours de chômage qui seraient indemnisés par les A.S.S.E.D.I.C. ne le seront pas par cet accord.

En cas de fermeture complète et momentanée d'une entreprise, sans qu'il y ait rupture du contrat de travail pour les salariés, ces derniers sont pris en charge de la façon suivante :

- 1°) Pendant 2 quatorzaines, ils ont droit :
 - de l'Etat, à l'indemnité de chômage partiel
 - de l'Employeur, à l'application de cet accord.
- 2°) Après ces 2 quatorzaines :
 - de l'Etat, aux indemnités de chômage total
 - de l'A.S.S.E.D.I.C., aux indemnités prévues par ce régime.

Dans ce cas, et bien qu'il n'y ait pas rupture du contrat de travail, l'application du présent accord est suspendu à partir du moment où les A S S E D I C prennent en charge les chômeurs.

" II - BENEFICIAIRES:

" Est bénéficiaire du présent accord tout le per-
" sonnel travaillant en atelier visé par la Convention
" Collective Nationale du 1er Février 1951, qui répond
" aux conditions suivantes :
" - n'avoir pas refusé un travail de remplacement,
" comportant une rémunération équivalente, offert par
" l'entreprise ."

Interprétation

Sont bénéficiaires tous les travailleurs présents dans l'entreprise au moment du chômage.

Y ont droit également les travailleurs qui, personnellement, ne bénéficieront pas des indemnités de l'Etat, parce que leur salaire de la quinzaine dépasse le plafond prévu par les décrets en vigueur, mais font partie d'une catégorie indemnisée.

De quoi est-il question ?

Pour avoir droit aux indemnités de l'Etat, le travailleur ne doit dépasser un certain plafond de ressources dans la quatorzaine. Ce plafond est égal à :

- 120 fois le S.M.I.G. applicable dans la localité, pour le chômeur sans charge de famille
- 145 fois le S.M.I.G. " " ayant 1 ou 2 personnes à charge
- 160 fois le S.M.I.G. " " ayant 3 personnes à charge

Pour la définition des personnes à charge, voir le Bulletin LIAISONS SOCIALES.

Pour le calcul de ce plafond, il faut prendre le salaire net (déduction faite des cotisations sociales à la charge du salarié) et y ajouter les éventuelles indemnités de l'Etat, jusqu'à concurrence de ce plafond.

.../...

Par contre, les indemnités dues au titre de cet accord ne doivent pas être prises en considération pour le calcul de ce plafond.

De plus, le travailleur dont le salaire dépasse le plafond ci-dessus, s'il n'a pas droit aux indemnités de l'Etat

bénéficie malgré tout des indemnités prévues par cet accord.

Cet accord prévoit que le salarié en chômage ne doit pas refuser un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente.

ACTION A MENER

- Contrôler que ces travaux de remplacement comportent effectivement une rémunération équivalente et même autant que possible égale.

" - avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur
" à la durée légale du travail, apprécié dans le cadre
" des deux dernières quatorzaines ou du dernier mois,
" suivant le mode de paie de l'établissement."

Interprétation

Ici il y a une légère restriction par rapport aux décrets sur le chômage partiel de l'Etat.

Pour l'Etat, les heures chômées se calculent sur la quatorzaine, soit sur 80 heures.

Pour l'application de cet accord, le calcul des heures chômées se fait sur la période de paie normale, soit en général sur le mois. Dans ce cas, les heures supplémentaires réalisées une semaine du mois peuvent compenser le chômage effectué une autre semaine du mois.

Nous nous sommes longuement battus pour que le décompte se fasse pour chaque semaine, mais la délégation patronale a été intransigeante sur ce point

ACTION A MENER

Dans certains cas, assez rares peut-être, il sera possible, qu'en application de ce paragraphe, certaines heures chômées soient prises en charge par l'Etat et non par cet accord.

Aux délégués, d'essayer de les faire prendre en charge malgré tout, si possible.

" Les garanties dont bénéficient les E.T.A.M., en vertu
" de l'article 3 de l'Annexe V à la Convention Collec-
" tive Nationale, ne se cumulent pas avec celles prévues
" par le présent accord. "

Interprétation

L'Annexe 5 E.T.A.M. prévoit, à l'article 3, paragraphe " Horaire ", qu'en cas de réduction d'horaire, leur emploi basé sur 40 heures est garanti pendant 2 ou 3 mois suivant le coefficient.

(Il est à noter que, dans certaines entreprises, ce temps est beaucoup plus long).

Dans ce cas, les E.T.A.M. n'ont pas droit à l'application de cet accord, ce qui est normal. Mais, dès que la garantie ci-dessus ne joue plus, c'est le présent accord qui est applicable aux E.T.A.M., dans les mêmes conditions que pour les ouvriers.

ACTION A MENER

Dans les entreprises où d'habitude la garantie d'emploi des E.T.A.M. est assurée pendant un temps plus long que celui prévu par l'Annexe 5, il faut absolument conserver cet avantage avant de faire appliquer le présent accord.

" III - MONTANT DE L'INDEMNISATION

" a) Taux horaire

" Pour toute heure de chômage partiel, tel qu'il est défini ci-dessus, les bénéficiaires recevront une indemnité horaire dont le montant est fixé à

" - 0,80 NF dans les communes de plus de 5.000 habitants

" - 0,75 NF dans les communes de moins de 5.000 habitants.

" Ces taux subiront les abattements d'âge appliqués aux salaires."

Interprétation

Les 0,80 NF ou 0,75 NF suivant les communes, sont versés pour toutes les heures chômées déterminées comme ci-dessus.

Ces indemnités sont à la seule charge des employeurs.

Nous aurions voulu supprimer tous abattements de zones, mais cela a été impossible et, pour finir, nous nous sommes ralliés à ce qui existe comme zones pour l'indemnisation du chômage partiel de l'Etat (Système de zones le plus avantageux pour nous en ce moment).

Ces indemnités subissent les abattements d'âge.

ACTION A MENER

Dans certaines entreprises situées dans des communes de moins de 5.000 habitants, il est certainement possible d'obtenir l'indemnisation à 0,80 NF principalement dans les régions où il n'y a plus qu'une seule zone de salaires.

" Ils seront révisés lors de chaque révision du
" salaire minimum professionnel garanti par les
" accords de salaires de l'Industrie des Textiles
" Naturels. "

.../...

Interprétation

Ces chiffres en valeur absolue seront revus par la Commission Paritaire Nationale à chaque augmentation du salaire minimum textile, approximativement dans les conditions suivantes :

Exemple actuel : Le chiffre de 0,80 a été trouvé de cette manière

Salaire minimum Zone grands centres : 1,92 NF moins les cotisations sociales (6 % S.S. - 1,33 % retraite - 0,05 % Assedic), soit 7,38 %

Salaire net 1,92 - 7,38 % = 1,7783 NF

Plafond de 90 % de ce salaire net

$1,7783 \times 0,90 = 1,60$ NF

Il y a de fortes chances pour qu'à la fin du mois, les indemnités de chômage d'Etat soient portées à 0,796 dans les communes de plus de 5.000 habitants.

Taux d'indemnisation prévu par cet accord :

$1,60 - 0,796 = 0,804$ arrondi à 0,80 NF

C'est sur ces bases que sera calculé le nouveau taux de base lors d'un relèvement du salaire minimum.

" b) Plafond d'indemnisation

" Le montant cumulé de l'indemnité définie ci-dessus et de l'allocation légale de chômage partiel et, le cas échéant, de la majoration pour personne à charge, ne doit pas dépasser 90 % du salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie."

" Le cas échéant, le montant de l'indemnité sera réduit en conséquence. "

Interprétation

Le plafond garanti est fixé à 90 % du salaire net de l'intéressé (même système de calcul que ci-dessus)

Si les indemnités de l'Etat et celles prévues à cet accord arrivent au total à une somme plus élevée que ce plafond, les indemnités prévues par cet accord seront réduites en conséquence.

" c) Crédit annuel d'indemnisation

" Le nombre d'heures de chômage partiel indemnisable est fixé à 320 heures par année civile. "

Interprétation

Pour chaque année allant du 1er Janvier au 31 Décembre, seules 320 heures de chômage partiel sont indemnisées. C'est le même crédit que celui prévu pour le chômage partiel indemnisé par l'Etat.

Au début, la délégation patronale s'était accrochée à un plafond de 240 heures que nous avons pu améliorer.

" IV - CONDITIONS D'APPLICATION

" a) Dans toutes les entreprises ayant déjà mis en application un système d'indemnisation du chômage partiel, les salariés devront, dans un délai de trois mois, opter soit pour le régime existant, soit pour le régime résultant du présent accord, chacun des deux régimes formant un tout et devant être apprécié dans son ensemble. Cependant, les régimes existants pourront être modifiés par accord sur le plan de l'entreprise."

C'est à partir de ces paragraphes que les délégués d'entreprise auront une action précise à mener.

Interprétation

Dans le cas de caisse de chômage existante à la signature de cet accord, 3 choix restent ouverts aux délégués et travailleurs :

- 1°- Adapter l'application de cet accord
- 2°- Conserver l'ancienne caisse de chômage telle quelle
- 3°- Modifier cette caisse compte tenu de cet accord.

ACTION A MENER

Suivant le choix fait :

1°) Adoption de cet accord

Dans ce cas, le patron doit assurer l'ensemble du financement de cet accord.

Mais la plupart des caisses de chômage d'entreprise étaient également alimentées par des cotisations ouvrières. Ces cotisations ne peuvent servir à l'application de cet accord Il faut donc dégager les sommes amassées par les cotisations ouvrières.

Exemple :

Dans une entreprise, il existe une caisse de chômage depuis plusieurs années. Cette caisse est alimentée par une cotisation patronale de 1 NF par mois par ouvrier, et une cotisation ouvrière de 1 NF par mois également.

A cette date, la caisse possède une réserve de 5 millions d'anciens francs.

A notre avis, la moitié de cette réserve (c'est-à-dire la part patronale) peut être utilisée pour appliquer cet accord. L'autre moitié, c'est-à-dire la part ouvrière doit servir à améliorer cet accord.

Comment ?

- A) en relevant le plafond individuel horaire à 90% sur le salaire brut de l'intéressé. (C'est le seul moyen d'améliorer l'indemnisation des bas salaires).
- B) en augmentant le remboursement horaire
- C) en augmentant le plafond annuel de 320 heures d'un certain nombre d'heures
- D) ou tout autre avantage nouveau, si vous le désirez.

On peut jouer sur un seul de ces points ou sur plusieurs à la fois.

2°) Conserver l'ancienne caisse

Dans ce cas :

- A) la part patronale doit également au minimum assurer l'application de cet accord
- B) il faut - à notre avis - que la part ouvrière ne soit pas supérieure à 20 % de l'ensemble des cotisations (patronales + ouvrières). C'est la proposition adoptée dans le régime UNEDIC - ASSEDIC.

C) Cette part ouvrière doit assurer des avantages supérieurs à cet accord. Ces avantages peuvent être ceux indiqués ci-dessus.

3°) Modifier le règlement de la caisse

Ce sera le cas le plus fréquent: modifier ce règlement dans les mêmes conditions que pour les cas précédents.

" b) En cas d'accords paritaires d'entreprise qui seraient
" conclus postérieurement au présent accord, en prévoyant
" la participation des salariés au financement des systèmes
" d'indemnisation, celle-ci devra permettre d'améliorer
" les conditions de l'indemnisation minimum prévues par
" l'article III ci-dessus. "

ACTION A FENNER

Mêmes consignes que pour les cas prévus ci-dessus.

" c) Des accords régionaux ou de branches pourront pré-
" voir des aménagements aux modalités d'indemnisation pré-
" vues ci-dessus, en faveur des entreprises qui, en raison
" de leur caractère façonnier ou saisonnier, rencontre-
" raient des difficultés particulières pour l'application
" du présent accord.

" Dans le cas où ces difficultés ne pourraient être
" réglées par les régions ou branches en cause, elles
" seraient soumises par les intéressés à la Commission
" Paritaire Nationale.

Interprétation

Ce paragraphe nous a fortement gênés. Mais, sur ce paragraphe, certaines régions refusaient de signer, notamment Castres.

Cet accord est applicable partout, mais il peut être modifié par accords paritaires régionaux ou de branches.

Sans ces accords, c'est l'accord national qui est appliqué.

En cas de difficultés, vous pouvez faire appel à la Commission Paritaire Nationale.

ACTION A FENNER

Dans le cas où un syndicat patronal vous propose un accord régional, prévenez la fédération et exigez que cet accord régional, s'il peut prévoir des modalités différentes d'application, . sauvegarde les garanties essentielles de l'accord national.

" d) Les modifications qui interviendraient dans le
" régime légal d'indemnisation du chômage partiel et
" dans le régime légal de récupération des heures per-
" dues, constitueront un motif de dénonciation du pré-
" sent accord, celle-ci prenant effet à l'expiration
" d'un délai de trois mois. Il en serait de même si les
" charges sociales et fiscales venaient à être exigées
" sur les indemnités de chômage partiel.

" Dans ces différents cas, les parties signataires
" se réuniraient dans un délai de trois mois pour étu-
" dier les conditions d'un nouvel accord. "

Interprétation

Les employeurs ont motivé le maintien absolu de ce paragraphe malgré notre opposition en expliquant que cet accord se situe dans le cadre d'une législation existante si cette législation vient à être modifiée d'une façon sensible. Cet accord textile doit être revu et modifié si nécessaire par les parties signataires.

Finalement, dans cette éventualité, c'est à nous tous que reviendra la charge de défendre les avantages acquis par cet accord.

C O N C L U S I O N S

Cet accord marque une étape importante pour une sécurité de ressources pour les travailleurs du textile.

Les délégués devront, dans les entreprises, le faire appliquer en temps voulu et l'améliorer grâce aux caisses d'entreprise et là, les délégués ont un rôle important à jouer pour défendre les cotisations ouvrières.

Tenez au courant la Fédération et vos permanents régionaux qui vous aideront si nécessaire.

Envoyez rapidement à la Fédération tous les accords qui interviendraient dans les entreprises.
