

# INTER C.F.T.C. TEXTILES

AUX MILITANTS

FÉDÉRATION TEXTILE 26, rue de Montholon - Paris IX

C.C.P. 6161-33 PARIS

N° 1 - JANVIER 1963 - 16ème Année - Nouvelle Série ( Abonnement annuel 2,50 Fr )

## SOMMAIRE

- Réabonnement
- " PAS SANS EFFORTS ...NI SANS LUTTE "
- A L'ACTION pour la 4ème SEMAINE
- CEUX qui l'ont déjà....
- Flashs - Action
- Notre objectif
- Les CONGES PAYES en Europe
- La durée des Congés
- Affichette
- Enquête du Ministre du Travail sur l' EMPLOI et les SALAIRES
- Abonnement à " SYNDICALISME " et Rapports Congrès Confédéral
- Cycle économique ( l'équilibre économique )

AS-TU RENOUVELE ton ABOUNEMENT  
à INTER-TEXTILE pour 1963 ?

- - 1er Janvier  
- 1er Juin

Le taux d'abonnement est maintenu à 2,50 Fr , à régler à la Fédération ,  
soit par mandat-carte ou virement au C.C.P. PARIS 6.161-33 , ou en timbres-poste.  
( Eviter les mandats lettres , qui compliquent le travail du secrétariat ).

- Si INTER-TEXTILE t'intéresse .....,  
- Si tu y trouves le soutien à ton action professionnelle .....,  
- Si tu veux continuer à le recevoir

N'ATTEND pas pour renouveler ton abonnement  
soit :

en t'adressant à ton Syndicat  
ou à ta Section pour les abonnements groupés

soit en réglant ton abonnement à la Fédé , dans les meilleurs  
délais.

Merci.

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

# PAS SANS EFFORT NI SANS LUTTE

Il s'agit, bien sûr, de l'amélioration de nos conditions de vie et partent de notre Convention Collective Nationale.

Nous sommes arrivés au moment où, pour obtenir quelque chose qui coûte aux patrons, la salive ne suffit plus.

Que ce soit :

- pour obtenir une augmentation de SALAIRE
- - la 4ème semaine de CONGE
- - le paiement de tous les JOURS FERIES
- - la suppression des ABATTEMENTS de ZONES

IL FAUT AGIR

IL FAUT SURTOUT FAIRE AGIR

Nous devons appeler les travailleurs à l'ACTION, nous devons leur proposer une ACTION.

Même si celle-ci est d'apparence peu efficace, si elle est multipliée à des milliers d'exemplaires, elle fera le poids ; elle fera, de toutes façons, prendre conscience aux Travailleurs que l'amélioration de leur niveau de vie, de leurs conditions de travail, dépend d'eux, et qu'eux seuls peuvent y faire quelque chose.

Il est aussi nécessaire de rechercher tout ce qui peut unir et faire agir ensemble les travailleurs.

C'est pourquoi une délégation de notre secrétariat fédéral a rencontré la C.G.T. le 25 JANVIER pour dégager ce qu'il était possible de réaliser en commun, afin d'obtenir une amélioration sérieuse de notre Convention Collective.

Nous avons décidé de donner parallèlement des consignes en vue de mener une ACTION COMMUNE, aux niveaux local et de l'entreprise :

.../...

Tracts

Pétitions

Délégations

Articles de Presse

Démarches diverses

si possible, AVEC TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES

( mais , de toutes façons, avec ceux qui auront l'envie de faire quelque chose ).

Il n'est pas exclu non plus, que nous soyons amenés à une action plus " directe " ; et là aussi, nous aurons le souci de la plus large unité.

Des contacts seront donc à prendre au niveau des entreprises , avec toutes les organisations syndicales, pour déterminer l'action possible à réaliser.

Nous n'ignorons pas que ce ne sera pas toujours facile en certains endroits. Bien des hypothèques seront à lever, mais nous saurons dépasser, pour un temps, ce qui nous sépare et rechercher ce qui peut unir les travailleurs.

Il faut que les TRAVAILLEURS du TEXTILE aient leur part dans le revenu national. Nous ne vivons pas de déclarations d'intention ou de principes, mais de pain ..... et pas seulement de pain !

Notre action ne se limite pas à la satisfaction de besoins immédiats, ou même de confort.

NOUS VOULONS AUSSI NOTRE PART DE RESPONSABILITÉS

mais cela non plus, nous ne l'acquerrons pas

SANS EFFORT

NI SANS LUTTE

D. HUG

UN GRAMME D'ACTION  
EST PLUS EFFICACE  
PLUS UTILE

QU'UNE TONNE DE DISCOURS  
ET UN DÉLUGE D'ÉLOQUENCE

4ème

# A L'ACTION POUR LA SEMAINE de CONGÉS PAYÉS

Notre plan d'action fédérale prévoyait, à partir de Février, l'intensification de la campagne revendicative pour la 4ème semaine de Congés Payés.

\* La signature de l'Accord Renault accordant aux 65.000 travailleurs de la Régie les 4 semaines de congés payés - sans récupération et avec maintien des congés d'ancienneté - nous amène à avancer cette campagne, et, au moment où vous recevrez ce bulletin, la relance aura été effectuée dans de nombreux syndicats et sections, comme le montrent les tracts et informations qui nous parviennent à la Fédé.

\* Avec ce bulletin, les consignes d'action qui y sont données, et le matériel de propagande existant, c'est une phase nouvelle qui commence dans notre action "POUR LA 4ème SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS" et qui devrait nous amener, sinon à une victoire totale, tout au moins à une très large extension des 4 semaines dans les mois qui viennent.

## NOTRE PLAN D'ACTION

La bataille revendicative pour la 4ème semaine de Congés Payés doit s'engager .....

### IMMEDIATEMENT

- Il faut profiter de l'élément psychologique qu'est l'Accord Renault
- C'est dans le 1er trimestre que se déclinent les dates et les modalités des congés dans de nombreuses entreprises
- Il n'y a pas trop de temps d'ici Juin-Juillet pour poursuivre à fond l'action ....

### A TOUS LES NIVEAUX ...

- Entreprises : c'est à ce niveau que le maximum d'efforts doit être réalisé par
  - \* la section syndicale qui intervient directement ou par lettre auprès de la Direction, pour rappeler la revendication, ou demander, là où il y a accord d'entreprise, la révision sur ce point;

.../...

\* les délégués du personnel qui ont, à nouveau, à déposer la revendication à la direction et à mener la discussion lors des réceptions de délégués.

- Régions : Demander immédiatement la révision des avenants et insister pour l'ouverture rapide de discussions pour la 4ème semaine de congés payés.

- Fédération : Coordination, interventions et démarches diverses.

D'UNE FAÇON INTENSE ...

L'action pour la 4ème semaine doit revêtir des formes extérieures marquantes se traduisant par

- une propagande C.F.T.C. massive

La popularisation large de la revendication est un facteur important pour son aboutissement. Il faut donc développer au maximum l'information :

.- Tracts spéciaux dans les entreprises et localités

.- Utilisation de la presse locale ( communiqués, résolutions, motions, demandant les 4 semaines, à faire insérer ).

. Affichage régulier des résultats obtenus dans d'autres entreprises  
( Suivre à travers la presse les résultats obtenus )

- une action de masse

Sans action, nous n'obtiendrons rien, il faut donc susciter et préparer sérieusement les actions les plus diverses au niveau des usines :

- Pétitions massives
  - Manifestations avec défilés
  - Meetings et prises de parole
  - Débrayages, grèves
- etc.....

- le plus possible intersyndicale

S'il est indispensable que la C.F.T.C. fasse un gros effort de propagande pour la popularisation de la revendication, et ait le maximum d'initiatives dans l'organisation de l'action, il est également souhaitable, pour l'efficacité de l'action, que des contacts soient pris, au plus tôt, avec les autres organisations syndicales au niveau de l'entreprise comme au niveau local.

Des contacts devront être également prévus au plan des régions ainsi qu'au niveau fédéral.

.../...

### DANS LA DISCIPLINE

La mise en place d'un plan d'action postule une discipline très stricte dans son application, et particulièrement dans ce qu'il peut avoir de fondamental.

Et pour notre campagne, il est fondamental qu'aucun accord ou aucun texte ne soit signé avec des directions qui n'accorderaient pas totalement et sans restriction la 4ème semaine de congés en admettant, par exemple, des jours récupérés.

Par ailleurs, il faut demander le maintien des jours d'ancienneté.

\* La Fédération serait amenée à désavouer tout texte qui irait à l'encontre de l'objectif à atteindre. Encore une fois, il ne s'agit pas d'améliorer ce qui existe, il faut obtenir la 4ème semaine.

### UNE LIAISON ETROITE ET CONSTANTE AVEC LA FEDE

\* Tout ce plan d'action doit être concrétisé par le syndicat et la section au cours de réunions de Conseil Syndical ou Commission Exécutives Extraordinaires.

Et, lors de son développement, il est indispensable de tenir au courant la Fédération d'une façon régulière, et notamment lors d'une négociation avec une direction ou une Chambre patronale.

### AVEC UN SOUCI CONSTANT DU RECRUTEMENT

- Organiser l'action, réaliser une propagande intense, doit aller de pair avec le recrutement syndical.
- Une campagne revendicative, une action ouvrière, qui n'amène pas un renforcement de l'organisation syndicale, a été mal conçue, mal préparée. Nous n'avons pas à laisser à d'autres le soin de tirer les fruits de notre action.
- Cela veut dire, qu'en même temps, on mène la campagne pour la 4ème semaine et pour le droit syndical :

\* en poursuivant la distribution des cartes 1963

\* en faisant rentrer les timbres 1962 en retard

\* en présentant des bulletins d'adhésion au plus grand nombre possible de travailleurs (sympathisants ou non)

\* en parlant du rôle et de la nécessité du syndicat

- dans les tracts et informations

- lors des prises de parole.

\* \* \* \* \*

\* \* \* \* \*

\* \* \* \* \*

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

INTER - TEXTILE 16/1/63

# CEUX QUI ONT LES "4" SEMAINES

Bien que la loi n'accorde en fait - les 4 SEMAINES qu'après 30 ans de service chez le même employeur, de nombreux accords, conventions ou statuts ont porté à une plus longue durée les congés payés.

Rappelons brièvement ceux qui déjà, dans divers secteurs, bénéficient de 4 semaines de congés payés :

- un MOIS au moins pour les 1.200.000 fonctionnaires civils de l'Etat
- un MOIS pour les 430.000 agents des collectivités locales et départementales
- 45 JOURS, pour les 350.000 militaires
- 24 JOURS de base pour les 115.000 gaziers et électriciens, 250.000 cheminots 35.000 agents de la R.A.T.P.
- 24 JOURS au bout de 3 ANS pour les 60.000 agents de la Sécurité Sociale
- 24 JOURS au bout de 10 ANS chez les ouvriers mineurs ( 170.000 )

## DANS LA METALLURGIE

### A) RENAULT - Avant l'accord du 29 Décembre :

Application de la loi, avec une modification sur les congés d'ancienneté, amenant les 4 semaines à 25 ans pour les ouvriers, et à 20 ans pour les mensuels. De plus, 1 jour supplémentaire était payé si les dates de départ et de retour de congés étaient respectées.

### L'accord du 29 Décembre :

- \* Accorde un congé payé supplémentaire de 6 jours ouvrables ( sous réserve d'être inscrit aux effectifs à la date fixée pour le retour des congés );
- \* Maintient les congés d'ancienneté ;
- \* Stipule que les congés supplémentaires ( d'ancienneté ) ne pourront être accolés au congé principal.

.../...

B) AVAIENT DEJA LES 4 SEMAINES

Signalons les entreprises :

- S.A.G.E.M. -
- Moteurs BAUDOIN à Marseille - MESSIER à Montrouge - DASSAULT à St-Cloud
- O.N.E.R.A. à Châtillon-sous-Bagneux
- BULL

C) APRES L'ACCORD RENAULT

Dans la lancée de l'accord Renault, un certain nombre d'entreprises commencent à accorder les 4 semaines de congés payés.

Les ont obtenues :

- les Forges PERISSEL et ~~cie~~ à l'Horme ( Loire )
- la firme MORS à Sens
- CITROËN

DANS LA CONFECTION

- ARMORIAL à Annecy
- de MARLY à Orléans
- DOUBLE SIX à Amiens
- INNOVATEX à Tullins et Voiron
- GRAVEREAU à Paris

DANS LA HAUTE-COUTURE

- P. CARDIN à Paris

DANS LE TEXTILE

Les Etablissements DEPLAN dans la Haute-Vienne  
Manufacture de feutres pour papeteries

La Société DEMEYER - DESTRE  
Tissage à Roanne

GRIFFON Frères  
Bonneterie à Roanne

\*\*\*\*\*  
LA BRECHE EST OUVERTE dans le TEXTILE

\*\*\*\*\*  
A NOUS DE L'ELARGIR

\*\*\*\*\*

FLASHES - ACTION - FLASHES - ACTION - FLASHES - ACTION - FLASHES - ACTION - FLASHES -

ABATTEMENTS de ZONES :

Déjà des résultats obtenus

(- Dans le Nord)

La région de Roubaix-Tourcoing n'aurait plus qu'une seule zone ( Grands Centres ).

A LILLE, la zone - 15 passerait à - 12  
" - 10 " - 8

par rapport à PARIS

A AMENTIERES, la zone - 15 Paris serait ramenée à - 10

A FOURRIERES, toute la région sera au même abattement.

- Dans l'Ouest

A ANCENIS, un accord est également intervenu.

L'action est engagée

Dans les VOSGES - à BELFORT - en NORMANDIE - dans la Région du RHONE - dans la région de GANGES, des démarches sont faites auprès des chambres patronales pour obtenir un accord.

Il faut intensifier notre action sur ce problème.

LA C.F.T.C. EST PRÉSENTE

Au C.I.C. à GOLBEY dans les Vosges, où tous les sièges D.P. (4) vont à la C.F.T.C. pour le collège ouvrier.

A COLMAR, dans le Ht-Rhin, où la C.F.T.C. a 2 élus mensuels et 3 élus ouvriers aux élections D.P. (sur 7) ; même majorité au C.E.

A la Société des Filatures de la région de FOURRIERES dans le Nord, où la C.F.T.C. confirme sa majorité avec 81 élus pour 9 à la C.G.T. - 6 à F.O. - 3 Indépendants et 12 C.G.C. pour 8 établissements.

A RAON L'ETAPPE (Vosges) chez Amos, où tous les sièges des 3 collèges vont à la C.F.T.C., soit 14 élus.

A BESANCON, à la Rhodia, la C.F.T.C. renforce sa position avec 12 élus D.P. pour 7 à la C.G.T. et 11 élus au C.E. pour 6 à la C.G.T. et 3 aux Indépendants.

A SENONES dans les Vosges, la C.F.T.C. a 4 élus pour 1 à F.O. - 12 à la C.G.T. et 11 C.G.C. chez LAEDRICH.

A DUNIERES dans la Hte-Loire, la C.F.T.C. a tous les élus D.P. (4) à la Filature Moulinage de Loriol.

A C.T.A. GRENOBLE au C.E., la C.F.T.C. a 2 élus pour 11 à la C.G.T. et 7 à la C.G.C.

Chez PASCAL VALLUIT à VIENNE, la C.F.T.C. a 1 siège pour 6 à la C.G.T. aux D.P. et 1 " " 5 " au C.E.

Aux Ets KLEIN à MONTDIDIER, aux élections C.E., la C.F.T.C. a 4 élus pour 6 à la C.G.T.

Enfin, nous publions ci-après la situation de la C.F.T.C. dans le Groupe T.I.V.A.L. né de la fusion de T.C.T. et de GILLET THAON Groupe Vosges.

Répartition des salariés et des voix obtenues aux élections  
dans les usines du Groupe T I V A L

EFFECTIF		O	C.F.T.C.		C.G.T.		F.D.P.		C.G.C.		Ind.		Taux en Sièges	
			T	S	T	S	T	S	T	S	T	S		
2.480	THAON-VOSGES	O	448	4	217		217	3						
		E	151	2	32		32							
		CM	134	2	30		30							
		C			Liste commune				54	1			8,11	
1.640	PFASTATT	O	580	6	338	3								
		E	112	1										
		CM	108	1										
		C	13						40	1			5,37	
870	St-AMARIN	O	466	5										
		E	84	1										
		CM	34	1										
		C							14	1			2,84	
656	EPINAL	O			300	6								
		E												
		CM												
		C							20	1				
625	VIEUX THANN	O	306	5										
		E												
		CM												
		C							43	1				
441	KINGERSHEIM	O	148	3										
		E	26	2										
		CM												
		C											1,44	
324	COLMAR	O	139	4										
		E	20	1										
		CM												
		C							13	1				
202	MULHOUSE	O	48	1	54	2								
		E	12	1										
		CM	26	2										
		C											0,66	
104	Ste-MARIE	O												
		E												
		CM												
		C												
7.342			2895	42	1018	11	279	3	213	9	104	7	Total :	
			64,2 %		22,58 %		6,18 %		4,73 %		2,31 %		4.509	

notre objectif

4

SEMAÎNES

## DE CONGÉS PAYÉS

Notre objectif "4 semaines de congés payés" est un des aspects de notre campagne pour la réduction de la durée du travail. Il est indissociable de notre revendication pour une extension des droits syndicaux.

Rappelons tout cela et précisons le sens de notre revendication, et aussi l'attitude de ceux qui, au Gouvernement ou dans le patronat, sont les adversaires de notre revendication.

### ( NOTRE REVENDICATION )

#### • Sa FORMULATION

La revendication "4 semaines de congés payés" a déjà été précisée dans sa formulation, rappelons donc simplement :

- un congé payé de 4 semaines continues

pris l'été

sans récupération de quelque nature que ce soit

- les congés supplémentaires d'ancienneté maintenus

mais pouvant être pris à une autre période que durant l'été, ce qui correspond notamment au besoin d'une détente de plusieurs jours l'hiver.

#### • UN DES ASPECTS DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Notre campagne "Réduction du temps de travail" comporte trois axes :

- réduction de la durée hebdomadaire
- réduction de la durée annuelle
- réduction de la vie de travail

La revendication "4 semaines de congés payés", sur laquelle nous avons voulu porter, en priorité, nos efforts, est, avec le paiement de tous les jours fériés, l'expression de notre lutte pour la réduction de la durée annuelle du travail.

.../...

Il est important de bien lier cette revendication à son support d'ensemble "Réduction du temps de travail", tant pour des raisons de principe que pour des raisons tactiques.

- Sur le plan de principe, parce que l'allongement des congés a comme résultat une réduction de la durée du travail envisagée sur son plan annuel ;

- Sur le plan tactique, parce que d'une façon directe au travers de la revendication de la 4ème semaine de congés payés, revendication très populaire, nous pouvons faire avancer l'idée de la réduction générale du temps de travail, et populariser ainsi cette revendication. Thème important des années à venir notamment sur l'aspect réduction hebdomadaire.

• INDISSOCIABLE DE NOTRE REVENDICATION SUR LE DROIT SYNDICAL

L'action menée pour la 4ème semaine doit nous permettre de faire avancer la revendication sur le droit syndical car elle est plus concrète pour les travailleurs et les touche plus directement; elle doit être la locomotive grâce à laquelle nos positions sur le droit syndical doivent passer :

- Sans possibilité pour les syndicats, les délégués et militants syndicaux de remplir leur tâche, pas d'évolution réelle et durable de la condition ouvrière.
- C'est le syndicat qui anime et impulse l'action ouvrière.
- Sans liberté syndicale, pas de liberté réelle.
- Le syndicat lutte pour l'amélioration du bien-être mais aussi pour que le travailleur ait son mot à dire sur ce qui concerne sa vie, et ses conditions de travail.

Nous insistons donc

- pour que la 4ème semaine soit obtenue - après que l'action nécessaire ait été menée - dans le cadre d'une discussion entre les syndicats et la direction.

§ Obliger la direction à recevoir et discuter avec les représentants du syndicat, de la section syndicale, c'est faire avancer la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise. Il faut faire cesser progressivement l'habitude prise par les directions de discuter avec les seuls délégués du personnel ou le C.E.

.../...

- pour que tout accord sur la 4ème semaine soit accompagné d'amélioration sur le droit syndical.

- § Reconnaissance de la sectionssyndicale
- § Attribution d'une franchise d'heures au délégué syndical
- § Protection des délégués et militants syndicaux
- § Paiement du congé éducation

La 4ème semaine passe par le syndicat.

JUSTIFIONS NOTRE REVENDICATION )

Dans nos tracts, nos bulletins, prises de parole , lors des discussions avec les patrons, nous devons argumenter sans cesse notre revendication.

C'EST UNE NECESSITE POUR LES TRAVAILLEURS

a/ La santé des travailleurs est en jeu par :

- Les conditions de travail, depuis les travaux pénibles, insalubres, jusqu'à la fatigue nerveuse causée par les cadences trop fortes , trop rapides, le bruit .....
- Les conditions et la durée des transports allongeant, et souvent dans des conditions pénibles, les horaires journaliers.

A cela , il faut ajouter les conditions de logement : logements insuffisants, bruyants, qui sont un surcroît de fatigue et de tension.

- § Un repos véritable s'impose, amenant un changement radical de site,
- § de préoccupation, d'activité, pendant une période suffisamment longue
- § pour permettre une récupération véritable des forces.

b/ Le droit à la culture

Si le travailleur a besoin de repos, il a besoin aussi de détente véritable, il a besoin de se cultiver, en découvrant d'autres horizons, d'autres hommes, d'autres façons de vivre, découvertes qui ne doivent pas être réservées aux "oisifs" et à ceux qui possèdent l'argent.

C'EST UN MOYEN DE BENEFICIER DE L'EVOLUTION DES TECHNIQUES

L'automation , l'évolution des techniques, la rationalisation du travail, comme tout accroissement de la productivité doit bénéficier aux travailleurs

- par des augmentations de salaires, c'est évident,

.../...

Mais en même temps ,

- par une réduction de la durée du travail, et notamment par l'accroissement de la durée des congés.

Les craintes du chômage technologique ne sont d'ailleurs pas illusoires, et seule la réduction du temps de travail pourra, dans l'avenir éviter des répercussions graves pour l'ensemble de l'économie.

#### ELLE NE COUTE PAS CHER

A ceux qui sans cesse , accusent les syndicats de faire de la démagogie, il faut souligner le coût peu élevé de cette revendication : 2% des charges salariales disent les patrons.

En fait, le coût réel est bien inférieur à ce pourcentage quand on tient compte des frais généraux comptants et de la désorganisation régnant dans les productions les semaines précédent et suivant les congés par suite des congés dus au titre de l'ancienneté.

Les congés d'ancienneté restants, non accolés éventuellement au congé principal, et répartis sur une plus longue période, sont d'un coût moins élevé pour l'employeur.

#### DE NOMBREUX TRAVAILLEURS L'ONT DEJA

Comme nous le précisons dans les pages suivantes, déjà de nombreux travailleurs, du secteur public, comme du secteur privé, ont les quatre semaines de congés payés.

L'extension de cette mesure à l'ensemble des salariés n'est que justice et ne mettra , en aucune façon, notre économie en danger.

#### ( MALGRE LES OPPOSANTS )

Malgré les réalisations déjà obtenues dans diverses entreprises en ce qui concerne les 4 semaines , malgré l'accord Renault, il faudra combattre "dur" pour que les 4 semaines s'étendent , car les patrons et le Gouvernement ne sont pas décidés à céder facilement sur notre revendication.

A maintes reprises déjà, les patrons avaient exprimé nettement leur refus d'accepter une augmentation de la durée des congés payés, et nous avons eu l'occasion de rappeler la déclaration faite par Mr VENTRE , président du Groupe Patronal de la Métallurgie Parisienne, lors de l'Assemblée générale de ce Groupe :

" Je suis opposé à l'allongement des congés pour les motifs :

- qu'il est évident que la durée des congés ne saurait s'allonger indéfiniment,
- que nous sommes déjà en avance, dans ce domaine, sur nos partenaires du Marché Commun,

- qu'enfin, cette 4ème semaine accroîtrait les charges afférentes aux salaires de 2,25 à 3 %, cependant qu'elle entraînerait une diminution de production. "

La consigne patronale était donc nette et précise, et allait à l'encontre de notre revendication. Nous avons vu que, de la même façon que la lutte ouvrière constante dans les entreprises fait sauter le mur des 4 % d'augmentation maximum de salaire devant être accordé, l'action des travailleurs impulsée par le syndicalisme a amené des lâchages de lest en ce qui concerne les congés, et le 29 décembre l'accord Renault portant notamment sur les 4 semaines de congés.

La réaction patronale a été dure à la connaissance d l'accord Renault, et le C.N.P.F. aurait fait sentir nettement aux comités de tutelle de la Régie Renault et au Premier Ministre lui-même, la gravité du précédent Renault.

L'Hebdomadaire "L'Usine Nouvelle" exprime bien cette attitude quand il dit dans son éditorial du 10/1/63, titrant "Un précédent n'est pas une loi" :

" L'accord Renault n'a pas fini de faire couler de l'encre. Certains organes de la grande presse d'information y voient même le début des 4 semaines de congés pour toute l'industrie française....

" Il faut tout de même garder les pieds sur terre. Mr Pierre DREYFUS, dont les capacités et les mérites sont immenses, n'a pas encore reçu pouvoir de légiférer sur le régime du travail en France. Pas plus d'ailleurs que ses ministres de tutelle. "

L'article souligne que si, à la Régie Renault, l'accord ne devrait pas "entraîner de difficultés importantes", des "généralisations qui mettraient en cause la durée annuelle du travail pourraient être extrêmement dangereuse dans l'immédiat."

Les arguments développés sont à nouveau :

- la main d'œuvre est limitée dans de nombreuses branches et spécialement dans la métallurgie,
- le volume de la production pourrait être affecté,
- les prix de revient pourraient en souffrir
- notre pays est en flèche dans bien des domaines.

Il faut donc, termine "l'Usine Nouvelle", avant tout, prêcher la prudence, et à propos, les commissions paritaires qui seraient amenées à discuter des accords sur ce point, devront surtout tenir compte de la situation par branche et par région. Les chefs d'entreprise, quant à eux, auront constamment à l'esprit le développement de leur capacité de production, et le maintien de leur compétitivité

" L'accord Renault est un précédent dont on tiendra compte dans les discussions paritaires et qui n'entravera pas la liberté de ces discussions. Il serait par contre, catastrophique que, suivant un exemple, pas très ancien bien qu'antérieur à la V<sup>e</sup> République, il soit étendu par voie législative. "

.../...

Le C.N.P.F. , lors de sa réunion du 15 Janvier , a confirmé cette position.

L'attitude patronale est donc nette :

- Pouvant difficilement attaquer de front la direction de la Régie, les patrons argumentent en disant que Renault est un cas particulier.
- Ils mettront tout en oeuvre pour que le moins possible d'entreprises suivent l'exemple Renault.
- Ils refuseront des accords concernant les 4 semaines au niveau des régions.
- Ils feront tout pour éviter la généralisation des 4 semaines par la législation.

L'attitude gouvernementale est, sur l'ensemble , la même que celle des patrons. Ne sont-ils pas de la même famille ?

Tout au plus, peut-on ajouter quelques considérations d'amour-propre vexé , et quelques contradictions internes d'ordre tactique qui s'expriment. Amour-propre vexé parce que la direction de la Régie n'aurait pas tenu au courant les ministres de tutelle ou n'aurait tenu au courant que certains d'entr'eux. On dit même que Mr DREYFUS , setant sa fin prochaine comme directeur de la Régie, aurait voulu faire un"bon tour" à ceux qui l'embêtent. Contradictions parce que certains du Gouvernement "la gauche UDT" , paraît-il , auraient appuyé et approuvé ce que là"droite UNR" ne voulait pas.

Toute cette"salade" nous importe peu. L'important pour nous, est qu'une brèche ait été enfoncé dans le mur patronal et que par cette brèche l'ensemble des travailleurs obtiennent satisfaction pour la revendication posée.

Aussi, malgré les opposants .....

#### NOUS AURONS SATISFACTION )

L'action sera difficile, certes, mais en unissant nos forces, en concentrant nos efforts sur cet objectif, nous devons pouvoir vaincre avant les congés 1963.

• o  
oo

Fédération du Textile  
C.F.T.C.  
26, Rue de Montholon  
PARIS 9<sup>e</sup>

INTER-TEXTILE 16.I.1963

# LES CONGÉS PAYÉS

en EUROPE

Parmi les arguments invoqués par les patrons pour contester notre revendication pour la 4<sup>ème</sup> semaine de congés payés, il en est un qui concerne les "harmonisations nécessaires" entre les situations sociales des divers pays, et les patrons disent :

" Les congés payés en France sont déjà plus longs qu'à l'étranger,  
" vous voulez encore accentuer la différence et augmenter nos  
" charges par rapport à nos concurrents."

Sans s'étendre longuement, il est indispensable que nous apportions quelques informations et précisions en ce domaine.

Tout d'abord, pour éclairer les situations respectives nous avons, dans le tableau ci-contre, mis en parallèle pour plusieurs pays d'Europe, ce que représentent les congés payés légaux, les congés d'ancienneté, la rémunération de ces congés payés, et les jours fériés.

Les renseignements qui sont fournis sont extraits, pour les pays de la C.E.E., d'un document établi par la C.E.C.A., en date de Juillet 1961, et pour l'U.R.S.S. d'une étude de A.E. PACHERSTNIK "Législation sur la protection du Travail" publiée à Moscou, complétée par un document établi par l'Association des chefs de personnel (A.N.D.C.P.) après un voyage d'étude en U.R.S.S.

Examinons donc les indications de notre tableau.

## A - CONGES ET JOURS FERIES EN EUROPE

### I<sup>o</sup>) Les congés payés légaux

Les congés légaux sont en France les plus élevés avec 18 jours les autres pays ayant un congé de base de 12 jours en général. Il faut souligner, toutefois, l'originalité de la formule allemande, dans laquelle les jours de congés augmentent selon l'âge du bénéficiaire atteignant 18 jours pour le travailleur âgé de plus de 30 ans.

LES CONGES PAYES EN EUROPE

Référence CECA - Juillet 1961  
(sauf pour l'U.R.S.S.)

PAYS	CONGES PAYES NORMAUX	CONGES LEGAUX d'ANCIENNETE	REMUNERATION DES CONGES PAYES	JOURS FERIES PAYES
ALLEMAGNE	Jusqu'à l'âge de 25 ans : 12 jours Jusqu'à l'âge de 30 ans : 15 jours Après l'âge de 30 ans : 18 J. J.T. de 18 ans : 24 J.	• Très divers selon les régions Varient de 1 à 9 jours	Même rémunération que durant le travail	10 à 13 jours selon les régions
ITALIE	12 jours Apprentis 16 ans : 30 jours Apprentis + 16 ans : 20 jours	• 2 à 6 jours (2 jours - 4 ans) (4 jours - 11 ans) (6 jours - 19 ans)	Même rémunération que durant le travail	17 jours
BELGIQUE	12 jours (6 jours ordinaires + 6 jours supplémentaires) J.T. de - de 18 ans : 18 jours	• Pas de congé d'ancienneté	• les 6 jours ordinaires sont payés double • les 6 jours supplémentaires payés normalement, de plus une allocation compl. représentant la rémunération de 3j.en 61 (doit atteindre 6j en 63). En 61 les 12 J. de congé correspondaient à 21 j. de rémunération.	10 jours
PAYS-BAS	2 semaines + 3 jours (I) J.T. de - de 18 ans : 2 semaines + 6 jours	3 jours après 25 ans de service	En plus de la rémunération correspondante, une allocation doublant en fait la rémunération pour 2 semaines	7 jours
U.R.S.S.	12 jours J.T. de - de 18 ans : 1 mois	• 2 j. après 2 ans d'ancienneté • Congés plus importants dans certains secteurs		6 jours (non payés aux horaires)
FRANCE	18 jours J.T. de - de 18 ans : 24 jours	• de 2 à 6 jours (2 jours : 20 ans) (4 jours : 25 ans) (6 jours : 30 ans)	Même rémunération que durant le travail	I jour légal (3 à 10 selon les accords ou conv.)

(I) Ce qui signifie par exemple, pour une semaine de 5 jours ouvrables 3 jours ouvrables.

## 2°) Les congés d'ancienneté

Si l'on excepte la Belgique qui n'a pas de congés supplémentaires d'ancienneté, et les Pays-Bas où ils sont limités à 3 jours pour 25 ans d'ancienneté, on constate que dans les autres pays les congés d'ancienneté sont accordés plus rapidement qu'en France, ce qui atténue déjà les différences existant dans les congés de base. Par exemple, le travailleur italien ayant 20 ans d'ancienneté a 18 jours de congés; le travailleur français de même ancienneté n'ayant que 2 jours de plus.

Sans que cela se situe uniquement dans le cadre des congés d'ancienneté, soulignons qu'en ce qui concerne l'U.R.S.S. des congés supplémentaires importants sont accordés selon les conditions de travail ou les catégories allant de 6 à 36 jours. Dans certaines branches, il existe une prime d'ancienneté sous forme de congés payés supplémentaires.

## 3°) La rémunération des congés payés

Il était intéressant d'examiner comment la rémunération des congés payés s'effectue, car là encore, nous nous apercevons combien les différences des bases diminuent.

Les deux cas typiques concernent la Belgique et les Pays-Bas, où la rémunération des congés payés est supérieure à la perte de salaire correspondante.

• En Belgique, pour 12 jours de congés effectivement attribués, il est payé :

- d'une part, 18 jours (les 6 jours dits "ordinaires" étant payés double)
- et en plus, de 1 jour 1/2 à 6, dans le cadre d'une allocation complémentaire évoluant selon les années (1 jour 1/2 en 1960; 3 jours en 1961; 4 jours 1/2 1962; 6 jours en 1963)

Bien que l'application de cette dernière disposition soit suspendue provisoirement pour 1962 et 1963, il n'enreste pas moins que le travailleur belge a, au maximum, 18 jours d'indemnisés et que cette indemnisation doit normalement être de 24 jours en 1963.

• Les Pays-Bas ont également un système d'allocation de congé supplémentaire représentant, pour chacun des 12 mois de l'année en cours, une indemnité égale à 1/12 de la rémunération de deux semaines de travail, ce qui double donc la rémunération de congé pour deux semaines.

.../...

#### 4°) Les jours fériés

• Parler des congés payés, et notamment de leur incidence sur le plan des charges sociales, sans parler des jours fériés payés, ne serait pas complet. En effet, les jours fériés sont des jours de congés payés, mais répartis à des époques diverses de l'année, et le coût varie naturellement selon le nombre plus ou moins important de ces jours fériés.

• Le tableau nous montre les diversités existantes, et la faiblesse de la France par rapport aux autres pays de la C.E.E. Même si l'on estime que les travailleurs français bénéficient en moyenne de 5 à 6 jours fériés payés (rappelons que légalement il n'y a que le 1er mai, les autres étant fonction des textes d'accords et conventions), notre pays est en retard, et les 10-13 jours en Allemagne, et les 17 jours en Italie sont particulièrement manquants.

#### 5°) EN CONCLUSION

Cette première partie nous montre que, contrairement aux allégations des patrons, nous sommes loin d'être en avance en ce qui concerne les jours de repos payés.

Les principaux éléments de notre tableau peuvent donc maintenant être résumés sous la forme suivante :

<u>Pays</u>	<u>Indemnisation</u> <u>de congés payés</u> <u>(en journées)</u>	<u>Jours</u> <u>Fériés</u>	<u>TOTAL</u>
France	18	5	23 jours
Italie	12	17	29 jours
Allemagne	12 à 18	10 - 13	22 à 31 jours
Belgique	18 à 24	10	28 à 34 jours
Pays-Bas	25	7	32 jours

Donc, et sans tenir compte des congés supplémentaires pour ancienneté moins favorables dans notre pays que dans d'autres, la France est la plus mal placée en ce qui concerne l'ensemble congés payés et jours fériés, et cela en soi justifie déjà amplement notre campagne pour la 4ème semaine de congés payés. Remarquons que cette semaine acquise serait loin de nous situer en pointe sur les divers pays de l'Europe Occidentale.

.../...

B - COUTS DE MAIN D'OEUVRE ET CONGES

S'il faut ajouter aux informations ci-dessus quelques autres éléments, nous pouvons, sans nous étendre, tirer de la récente étude de la Communauté Economique Européenne sur les "Coûts de Main d'Oeuvre", des renseignements utiles.

Tout d'abord, rappelons que, selon cette étude, le coût moyen pondéré de la main d'œuvre, (coût comprenant les dépenses en salaires et charges patronales afférentes), ramené en francs belges, donne les chiffres suivants :

	<u>Ouvriers</u> (montant horaire)	<u>Mensuels</u> (montant mensuel)
Allamagne	40,42 fb.	12.795 fb.
France	39,94 fb.	13.782 fb.
Belgique	39,59 fb.	14.381 fb.
Pays - Bas	34,51 fb.	11.133 fb.
Italie	32,41 fb.	14.857 fb.

Le coût d'une quatrième semaine de congés payés - surtout si l'on tient compte des situations déjà existantes en France - n'aura que peu d'incidences sur le plan des charges et sera loin de situer la France par trop en avant par rapport aux autres pays.

Le décalage que nous constatons dans la conclusion du chapitre précédent, en montrant le retard français en ce qui concerne les jours de repos payés, est bien illustré également par les chiffres de l'étude précitée de la C.E.E.

En effet, pour chacun des pays de la C.E.E., une répartition est effectuée des divers éléments du coût salarial par rapport à ce coût salarial total.

Un chapitre "Rémunération pour journées non travaillées" englobe les congés payés et jours fériés ; cela donne les indications suivantes :

.../...

	<u>Ouvriers</u>	<u>Mensuels</u>
Allemagne	7,46 %	7,38 %
France	6,14 %	6,15 %
Belgique	7,90 %	8,50 %
Pays-Bas	5,84 %	6,54 %
Italie	8,94 %	16,14 %

A nouveau donc, la part représentant les jours de repos payés ne situe pas la France en tête de ses concurrents.

o o

Parmi les modifications récentes connues en ce qui concerne les CONGES PAYES, il faut souligner :

VOLKSWAGEN (Allemagne)

Dans cette grande usine d'automobiles allemande, le régime des congés payés est le suivant :

jusqu'à 18 ans d'âge	:	24 jours
jusqu'à 22 ans d'âge	:	17 jours
jusqu'à 26 ans d'âge	:	19 jours
jusqu'à 30 ans d'âge	:	21 jours
au-dessus de 30 ans d'âge	:	24 jours

Les invalides très handicapés ont droit à 6 jours supplémentaires.

D'autre part, rappelons qu'il est payé 9 jours fériés dans l'année.

F I A T (Italie)

Un accord a été conclu modifiant également les congés payés :

I à 3 ans d'ancienneté	:	17 jours
4 à 10 ans d'ancienneté	:	18 jours
II à 19 ans d'ancienneté	:	20 jours
plus de 20 ans d'ancienneté	:	22 jours

-----

Extraits du " Bulletin aux Militants "

de la FEDERATION METALLURGIE C.F.T.C.

o  
o o  
o o o  
o o o  
o

Fédération du Textile  
C.F.T.C.  
26, Rue de Montholon  
PARIS 9<sup>e</sup>

INTER-TEXTILE 16.I.1963

LA LEGISLATION ACTUELLE SUR : :

# LA DUREE des CONGES PAYES

L'institution d'un régime obligatoire des congés payés a constitué un des points de l'accord MATIGNON du 7 Juin 1936; elle a été réalisée de façon pratique par la loi du 21 Juin 1936 qui fixa à 2 semaines la durée des congés.

Différentes améliorations furent obtenues sous l'occupation (institution en 1942 du congé d'ancienneté) et au lendemain de la libération (institution des suppléments de congés pour les jeunes en 1946 et pour les mères de famille salariées en 1948).

L'action revendicative de l'été 1955 amena la Régie Renault à signer en septembre 1955 avec les organisations ouvrières (à l'exception de la C.G.T. qui le refusa) un accord d'entreprise accordant la 3<sup>e</sup> semaine de congés payés. La 3<sup>e</sup> semaine fut accordée à tous les métallurgistes parisiens par l'accord du 23 novembre 1955, puis à tous les travailleurs par la loi du 27 mars 1956, qui a été introduite dans les art. 54<sup>e</sup> et suivants du Livre II du Code du Travail.

## LA DUREE DU CONGE NORMAL

La loi du 27 mars 1956 fixe à 18 jours ouvrables, c'est-à-dire à 3 semaines, la durée des congés payés. Pour les salariés totalisant moins d'un an de travail effectif chez le même employeur au 31 mai de l'année en cours, la durée du congé est déterminée à raison d'un jour couvrable et demi de congé par mois de travail effectif avec arrondissement en cas de besoin au nombre entier de jours immédiatement supérieur (art. 54<sup>e</sup> du Livre II du code du travail).

.../...

Lorsque une fête légale tombe pendant la durée du congé payé, elle prolonge en principe d'un jour la durée du congé. Mais cette journée n'est pas payée, à moins qu'il en aille autrement en raison des dispositions de la convention collective, de l'accord d'entreprise ou des dispositions en vigueur au niveau de l'entreprise.

#### L'AUGMENTATION DE LA DUREE DU CONGE POUR ANCIENNETE

La loi du 31 Juillet 1942 avait décidé l'augmentation de la durée du congé pour ancienneté à raison d'un jour ouvrable par période de 5 années de services chez le même employeur.

La loi du 27 mars 1956 contient, compte tenu de l'allongement de la durée des congés payés, portée par elle à 3 semaines, des dispositions moins favorables.

L'article 54 g du Livre II du Code du Travail dispose en effet que la durée du congé est augmentée à raison

- de 2 jours ouvrables après 20 ans de services continus ou non chez le même employeur ;
- de 4 jours ouvrables après 25 ans " "
- de 6 jours ouvrables après 30 ans " "

La loi actuelle accorde donc les 4 semaines de congés payés après 30 ans de services chez le même employeur.

Mais conventions collectives et accords d'entreprise ont amélioré, le plus souvent pour les mensuels, le congé d'ancienneté prévu par la loi en s'inspirant des dispositions qui se trouvaient en vigueur avant 1956.

#### LE CAS DES JEUNES TRAVAILLEURS

Depuis 1946, la loi prévoit une durée de congé plus longue pour les jeunes travailleurs.

Actuellement, le régime des congés payés des jeunes travailleurs est plus favorable que celui des adultes à un double point de vue :

a) les jeunes de moins de 18 ans ont droit à 24 jours ouvrables de congés payés, c'est-à-dire aux 4 semaines de congés payés dès lors qu'ils totalisent un an de travail effectif chez le même employeur (soit 2 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif),

.../...

b) quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans au 30 Avril de l'année précédente et ceux âgés de moins de 21 ans à cette même date ont droit, s'ils le demandent à un congé fixé respectivement à 24 et 18 jours ouvrables.

Ils ne peuvent toutefois, exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli au cours de la période de référence.

#### LES MÈRES DE FAMILLE SALARIÉES

Les femmes salariées qui ont des enfants à charge bénéficient d'un supplément de congé depuis 1948.

La loi du 27 Mars 1956 dispose que les mères de famille salariées âgées de moins de 21 ans au 30 Avril de l'année en cours bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour par enfant à charge si la durée du congé normal n'excède pas 6 jours.

Cependant, la loi du 27 mars 1956 dispose qu'en aucun cas les salariées ne doivent bénéficier d'une durée totale de congé inférieure à celle qui leur était garantie par le régime légal antérieurement applicable.

Les dispositions antérieures à 1956 demeurent plus favorables dans quelques cas pour les mères de famille salariées parce que la loi de 1948 leur accordait quel que soit leur âge 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge de moins de 15 ans.

Ces cas sont les suivants :

a) mères de famille adultes ayant au moins trois enfants et plus de 3 mois de service dans l'entreprise;

b) mères de famille adultes ayant plus de 5 ans d'ancienneté. Le détail des cas rentrant dans cette rubrique est donné par la circulaire ministérielle TR 4/56 du 9 Avril 1956 (I).

(I) - Une étude détaillée du régime des congés payés a été publiée dans le numéro d'avril de la revue "FORMATION",

1936 : **2** SEMAINES de CONGÉS

grâce à L'ACTION SYNDICALE

1956 : **3** SEMAINES de CONGÉS

grâce à L'ACTION SYNDICALE

1963 : **4** SEMAINES de CONGÉS

PAR L'ACTION SYNDICALE

ÇA DÉPEND DE NOUS !

ENQUETE du MINISTÈRE du TRAVAIL  
 sur L'EMPLOI et les SALAIRES

au 1er OCTOBRE 1962

I - INDICE des EFFECTIFS ( Base 100 en Juillet 1954 )

	1/10/61	1/1/62	1/4/62	1/7/62	1/10/62
Industries mécaniques & électriques	114,3	115,6	116,6	116,8	117,9
Bâtiment & Travaux Publics	108,8	105,9	107,7	108,9	110,2
Industrie chimique & caoutchouc	112,1	112,4	113,3	113,8	114,-
Industrie Textile	86,5	86,4	86,1	85,7	85,9
Habillement et travail des étoffes	94,4	93,8	93,9	92,7	94,1
Cuir & Peaux	90,8	91,3	91,7	91,1	91,8
Ensemble des activités	106,5	105,8	106,3	107,3	108,-

II - DUREE HEBDOMADAIRE du TRAVAIL

	1/10/61	1/1/62	1/4/62	1/7/62	1/10/62
Industries mécaniques & électriques	47,2	47,4	47,4	46,1	47,3
Bâtiment & Travaux publics	49,9	47,9	49,2	50,3	50,2
Industrie chimique et caoutchouc	45,5	45,6	45,2	44,4	45,1
Industrie Textile	43,3	43,4	43,2	41,7	43,5
Habillement & Travail des étoffes	41,9	41,8	41,9	40,3	41,9
Cuir & Peaux	43,8	43,8	43,7	42,2	44,3
Ensemble des activités	46,1	45,9	46,-	45,7	46,2

III - INDICE d'ACTIVITE ( Base 100 en 1954 )

	1/10/61	1/1/62	1/4/62	1/7/62	1/10/62
Industries mécaniques & électriques	116,5	118,4	119,4	116,3	120,5
Bâtiment et Travaux publics	113,6	106,1	110,8	114,6	115,7
Industrie chimique & caoutchouc	113,6	114,2	114,1	112,5	114,5
Industrie Textile	88,3	88,5	87,7	84,1	88,1
Habillement & Travail des étoffes	97,1	96,3	96,6	92,1	96,8
Cuir & Peaux	95,6	96,1	96,3	92,4	97,8
Toutes activités	109,1	107,9	100,6	109,--	110,9

IV - INDICE des TAUX de SALAIRES HORAIRES

( Base 100 au 1/1/1956 )

	1/10/61	1/1/62	1/4/62	1/7/62	1/10/62
Industries mécaniques & électriques	156,8	159,7	163,4	167,2	170,5
Bâtiment et Travaux Publics	156,1	159,1	163,1	167,7	171,9
Industrie chimique & Caoutchouc	160,8	165,3	166,--	172,6	175,--
Industrie Textile	150,4	155,2	156,8	158,--	165,2
Habillement & Travail des étoffes	151,1	155,5	157,8	161,5	165,4
Cuir & Peaux	151,3	154,1	157,5	160,3	163,3
Ensemble des activités	155,3	158,7	161,8	165,7	169,--

V - CHOMAGE PARTIEL

	Ouvriers occupés au 1/10/62			Ouvriers occupés moins de 40 H. au			
	moins de 32 H.	de 32 à 36 H.	de 36 à moins de 40 H.	1/10/61	1/1/62	1/4/62	1/10/62
Industries agricoles & Alimentaires	2.400	1.200	2.800	7.600	8.400	9.900	6.400
TEXTILE	900	2.600	4.300	10.900	7.800	24.600	7.800
Habillement & Travail des Etoffes	300	1.200	2.900	7.900	13.400	6.000	4.400
Cuir & Peaux	400	500	3.200	5.000	7.600	8.600	4.100
Industries polygraphiques	-	800	8.800	9.100	8.300	8.600	9.600
Hygiène	13.500	8.700	3.500	27.600	28.500	26.800	25.700
Ensemble des activités	21.300	19.200	39.500	82.000	98.000	101.000	80.000

# BULLETIN d'ABONNEMENT à SYNDICALISME

servant à l'envoi des Rapports de Congrès

Syndicat (titre exact) .....

Section syndicale .....

Matricule .....

.....

Fédération .....

Entreprise .....

NOM et Prénom (à remplir en majuscules S.V.P.)

Adresse

Les abonnements sont pris à titre : (Rayer les mentions inutiles)

A — SYNDICATS NATIONAUX

{ 1<sup>o</sup>) Membres du Bureau.  
2<sup>o</sup>) Responsables de Sections départementales.

B — SYNDICATS

{ 1<sup>o</sup>) Membres du Bureau (pour les Syndicats de plus de 300 membres).  
2<sup>o</sup>) Responsables de Section d'entreprise.

C — PERMANENTS

## TARIF D'UN ABONNEMENT A SYNDICALISME : 16 F

La somme de ..... est versée ce jour par

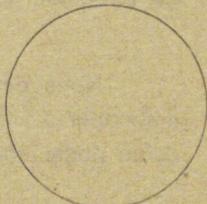
moi  
mon Syndicat  
ma Section

en

espèces  
C.C.P. : C.F.T.C. 283-24 Paris  
mandat  
chèque bancaire

(Rayer les mentions inutiles)

Cachet du Syndicat et signature :



— Pour le renouvellement des abonnements en 1964, l'avis d'échéance devra être expédié à :

— S'il s'agit de réabonnements, le signaler S.V.P.

A retourner rempli à DIFFUSION-PRESSE C.F.T.C. - 26, Rue de Montholon - PARIS (9<sup>e</sup>)

## Abonnement Syndicalisme hebdo et envoi des rapports de Congrès Confédéraux

Cher Camarade,

Dans le cadre de la décision du Bureau Confédéral, nous confirmons la circulaire JMK/AD G. 65.62/36 où il est prévu un envoi des rapports de Congrès confédéraux à tous les responsables abonnés à Syndicalisme, dans les conditions suivantes :

A — Pour les Syndicats nationaux :

- 1 - Les membres du Bureau ;
- 2 - Aux responsables des Sections départementales.

B — Pour les autres Syndicats :

- 1 — Les membres du Bureau pour les Syndicats de 300 adhérents ;
- 2 - Aux Syndicats ayant plusieurs Sections d'entreprises, 1 rapport par Section aux responsables.

C — Aux permanents pour lesquels nous avons reçu les abonnements.

Les rapports ne seront adressés aux camarades indiqués ci-dessus que s'ils sont abonnés à « Syndicalisme ». Les abonnements doivent être transmis sous la responsabilité du Syndicat, en remplissant au verso le bulletin d'abonnement.

Nous demandons aux Syndicats, Sections départementales, aux Sections d'entreprises d'abonner à « Syndicalisme » les responsables et les militants, pour cela nous vous rappelons qu'un poste abonnements doit être prévu dans chaque budget.

« Syndicalisme Hebdomadaire » est l'outil d'information indispensable à chaque militant. Abonnez-vous à « SYNDICALISME HEBDOMADAIRE ».

La C.F.T.C.

# C Y C L E DE FORMATION ÉCONOMIQUE

---

5<sup>e</sup> COURS

## L'équilibre économique

(Suite)

### c) L'équilibre économique extérieur

---

#### INTRODUCTION

Dans une précédente fiche, nous avons posé le problème de l'équilibre économique et étudié spécialement la question de l'inflation — déséquilibre intérieur. Nous avons constaté les conséquences néfastes de l'inflation sur les conditions de vie des travailleurs.

Il nous reste maintenant à aborder le problème de l'équilibre extérieur.

#### Pourquoi des échanges économiques entre les pays?

Il est, bien sûr, évident que ces échanges sont d'une très grande utilité pour permettre à chaque pays de réaliser une certaine spécialisation de sa production avec tous les avantages que cela comporte (production en grande série... réduction des prix de revient, etc.).

D'autre part, chaque pays dispose de ressources naturelles et de possibilités économiques différentes : les échanges économiques entre les nations permettent donc une élévation du niveau de vie de la population dans chacune d'entre elles.

En ce qui concerne la France, par exemple, une part importante des matières premières nécessaires à son industrie doivent être achetées à l'étranger; on a calculé qu'environ les 2/3 de ces impor-

tations consistent en matières premières industrielles, énergie, demi-produits, etc. Nous nous souviendrons de ce fait quand nous aborderons plus loin les conséquences du déséquilibre extérieur.

**Cette fiche sera divisée en deux parties :**

1<sup>o</sup> Un fil conducteur pour comprendre les mécanismes des échanges internationaux.

2<sup>o</sup> La balance des comptes et les conditions de vie des travailleurs.

**UN FIL CONDUCTEUR POUR COMPRENDRE LES MECANISMES DES ECHANGES INTERNATIONAUX.**

Dans la vie de tous les jours, quand les travailleurs posent des revendications de salaires, les arguments patronaux, pour s'y opposer, se réfèrent souvent « à la situation de notre commerce extérieur », à la nécessité de l'équilibre « de la balance des comptes ».

Malheureusement, il est souvent difficile de s'y retrouver dans ces questions complexes, aussi, un fil conducteur est-il nécessaire pour y voir clair à travers la forêt des mots techniques et des mécanismes qui paraissent très loin de nos problèmes quotidiens.

Quelques définitions sont donc nécessaires pour servir de point de repère.

**Qu'entend-on par « importations » et « exportations »?**

❶ *On appelle importations les marchandises (ou les « biens » économiques) qui sont achetés par des Français (Etat, entreprises publiques ou privées et particuliers).*

❷ *On appelle exportations les marchandises ou « biens » vendus par les Français à l'étranger.*

Pour bien comprendre que, inflation et récession, d'une part, et échanges extérieurs d'autre part, sont liés, il faut simplement constater que :

- Les importations ont pour effet d'augmenter la masse de biens disponibles sur le marché national
- et que les exportations, au contraire, en prélevant une partie des biens produits en France, ont pour effet de diminuer le volume total des biens disponibles sur le marché international.

Si on se souvient de la définition de l'inflation (cf. fiche précédente), ce lien apparaît clairement.

Les importations et les exportations peuvent se mesurer en

volume ou en valeur. La différence en valeur entre les achats à l'étranger et les ventes à l'étranger s'appelle la *balance commerciale*.

$$\text{Balance commerciale} = \frac{\text{Valeur des exportations}}{\text{Valeur des importations}}$$

Pour éviter toute confusion, il faut rappeler que la balance commerciale mesure les achats et les ventes à l'étranger de bien (ou de produits).

Quand on parle de « pourcentage de couverture » des imports par les exports, cela vise donc l'équilibre des échanges commerciaux ou encore l'équilibre de la balance commerciale à l'exclusion des échanges de services. En effet, les échanges économiques entre les pays ne portent pas seulement sur des biens, mais peuvent porter aussi sur des services. Un pays peut avoir d'autres revenus provenant de l'extérieur que ceux qui résultent de ses exportations. Ces revenus proviennent de différentes sources : tourisme, revenus des capitaux placés à l'étranger, revenus de la marine marchande et de l'aviation commerciale (par exemple les marchandises transportées sur des navires français pour le compte d'entreprises étrangères donnent lieu à des versements au profit de la France), salaires des travailleurs nationaux à l'étranger, prêt d'un gouvernement à un Etat étranger, etc.

L'ensemble de ces recettes ou de ces dépenses telles que celles qu'on vient d'énumérer constitue ce qu'on appelle « les éléments non commerciaux ».

Le total des recettes et des dépenses d'un pays à partir de ces échanges ou services s'appelle « la Balance des éléments non commerciaux » ou, d'une façon plus imagée, la Balance des « invisibles ».

De ce qui précède, il ressort à l'évidence que ce qui importe pour un pays c'est l'équilibre de l'ensemble de ses échanges de biens et de services avec les pays étrangers.

Un pays — et cela a été le cas de l'Angleterre pendant de nombreuses décades au siècle dernier — peut enregistrer un déficit plus ou moins important de sa balance commerciale à condition que ce déficit puisse être comblé par un excédent de ses invisibles, c'est-à-dire par un excédent de ses ventes de services par rapport à ses achats de services à l'étranger.

On en vient donc à l'idée de « balance des comptes » ou de « balance des paiements ». Les deux termes sont similaires : on appelle balance des compte ou balance des paiements la somme totale des achats de biens et de services à l'étranger comparée à la somme totale des ventes de biens et de services à l'étranger.

On peut donc dire pour résumer en une formule :

$$\begin{array}{ccc} \text{B P} & = & \text{B C} + \text{B I} \\ \text{Balances des comptes} & | & \text{Balance commerciale} \\ \text{ou Balance des paie-} & | & (\text{en excédent ou en} \\ \text{ments} & | & \text{déficit}) & \text{Balance des Invisi-} \\ & & & \text{bles (en excédent ou} \\ & & & \text{en déficit)} \end{array}$$

C'est le résultat final qui compte; c'est ce résultat qui enregistre la situation en excédent ou en déficit de la France par rapport à l'ensemble des pays étrangers.

Il est clair qu'un pays ne peut rester très longtemps avec une balance des paiements en déficit trop accentué. Quand un pays achète plus qu'il ne vend à l'étranger de biens et de services, il doit prendre des mesures de politique économique permettant de faire face à cette situation :

- Ou bien il diminue les achats à l'étranger en limitant les importations;
- Ou bien il tend à augmenter les ventes à l'étranger en accroissant les exportations.

On va voir en quelques mots que dans l'un et l'autre cas les conditions de vie des travailleurs peuvent en subir les conséquences.

#### **L'EQUILIBRE EXTERIEUR ET LES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEURS.**

Il faut bien voir en effet que les mesures qui doivent être décidées par les pouvoirs publics en cas de déséquilibre extérieur peuvent avoir des conséquences directes ou indirectes sur les conditions de vie des travailleurs. C'est pourquoi les organisations syndicales ne peuvent se désintéresser d'aucun des aspects de la vie économique du pays.

1. Si les pouvoirs publics prennent des **décisions tendant à augmenter les exportations**, qu'en résulte-t-il? Comme on l'a vu plus haut, l'accroissement du volume des produits exportés (c'est-à-dire vendus à l'étranger) revient à diminuer le volume des biens disponibles sur le marché national. Si on exporte davantage de voitures vers les Etats-Unis, il y en aura moins sur le marché français.

Il en va de même pour tous les produits, que ce soit des produits agricoles ou industriels. Cet accroissement du volume des marchandises vendues à l'étranger aura deux sortes d'effets qui sont liés: diminuer le niveau de vie des consommateurs français et réduire leur pouvoir d'achat. On voit bien pourquoi :

En effet, on a là le cas type d'une situation « inflationniste » telle qu'on l'a définie dans la fiche précédente. L'offre de biens disponibles sur le marché national a tendance à diminuer (on ne

consomme pas en France ce qu'on vend à l'étranger) alors que la demande, elle, ne bouge pas : les revenus distribués (salaires, profits, etc.) à l'occasion de la production des biens exportés (automobiles, produits agricoles, etc.) se portent sur le marché national.

En bref, les travailleurs produisant des biens qu'on exporte davantage pour combler le déficit du commerce extérieur, continuent eux à dépenser leur revenu en France. Par conséquent, le déséquilibre entre l'offre et la demande qui caractérise les situations d'inflation risque de se produire et nous retrouvons là, à l'occasion des mesures décidées par le gouvernement pour combler le déficit du commerce extérieur, le risque d'inflation et ses conséquences sur les conditions de vie des travailleurs.

2. Si le gouvernement **au contraire** décide de **limiter les importations**, qu'en résulte-t-il?

Les produits importés peuvent être de deux sortes : des biens de consommation d'une part, ou des biens d'équipement et des biens « intermédiaires » (c'est-à-dire des produits achetés par les entreprises pour leur fonctionnement), d'autre part.

En réduisant le volume des produits et marchandises achetés à l'étranger, on réduit d'autant, cela va sans dire, le déficit de la balance des comptes, mais comme on l'a déjà indiqué, cette réduction des importations risque d'avoir des conséquences assez graves sur l'ensemble de la vie économique du pays.

Si on réduit la première catégorie (biens de consommation), cette réduction diminue d'autant le volume des biens disponibles sur le marché national et on en revient au risque d'**inflation** dont on a parlé ci-dessus. Si, au contraire, on réduit d'une façon substantielle la seconde catégorie d'importations, les conséquences sont différentes mais elles peuvent être encore plus graves.

Dans un pays comme la France, on l'a vu, environ 70 % des produits importés sont des matières premières, des demi-produits et de l'énergie, c'est-à-dire des produits nécessaires à l'approvisionnement des entreprises.

Si les pouvoirs publics veulent réduire d'une façon sensible les importations, ils seront amenés à réduire surtout cette seconde catégorie d'importations qui constitue la fraction de loin la plus importante. Il s'en suivra immédiatement ou, en tout cas, plus ou moins rapidement, des difficultés d'approvisionnement pour les entreprises dans un certain nombre de branches. On se heurtera à ce qu'on appelle un « goulot d'étranglement » (matières premières ou énergie) dans les secteurs touchés par ces réductions d'importations — par exemple le textile si on est forcé de réduire les achats de coton. On risque d'aboutir ici, non plus à une inflation comme dans le cas précédent, mais à une **récession**, c'est-

à-dire à un ralentissement de la vie économique, une réduction de l'activité des entreprises en raison de ce « goulot ».

On ne reviendra pas sur les conséquences de la récession pour les travailleurs (réduction des horaires — chômage partiel ou total — baisse du niveau de vie, etc.).

Telles sont les conséquences qui peuvent résulter des mesures prises par les pouvoirs publics pour remédier à un déficit des échanges extérieurs. Ce problème des échanges économiques entre la France et les autres pays ne peut donc être un domaine réservé aux seuls spécialistes comme l'astrologie ou l'entomologie... C'est un problème qui nous concerne en tant que citoyens et en tant que travailleurs, compte tenu de ses répercussions sur nos conditions de vie et de travail.

Il est clair maintenant que le maintien d'un équilibre durable sur le plan intérieur (pour éviter l'inflation) et sur le plan extérieur (pour éviter un déficit trop grave auquel il faudrait remédier) est indispensable pour que soit possible une véritable politique économique de progrès permettant :

- L'accroissement régulier du pouvoir d'achat et du niveau de vie;
- L'élimination des risques de chômage et de récession.

Comme on le rappelait au début de ces fiches sur l'équilibre économique, les travailleurs et leurs organisations ne peuvent donc s'en désintéresser; c'est sur l'ensemble des mécanismes de la vie économique qu'elles doivent agir si elles veulent remplir effectivement leur mission de défense et de promotion des travailleurs.

On ne peut terminer ces fiches sur l'équilibre économique, dont on voit mieux maintenant l'intérêt, sans rappeler qu'une véritable planification est rigoureusement indispensable pour maîtriser l'ensemble de la vie économique et l'orienter dans le sens des intérêts des travailleurs en tant que producteurs et en tant que consommateurs.

Seule une économie planifiée peut tenir cet équilibre tout en assurant une progression régulière de la production nationale et une répartition plus juste du revenu national.



# INTER TEXTILES C.F.T.C.

AUX MILITANTS  
DE LA REGION PARISIENNE

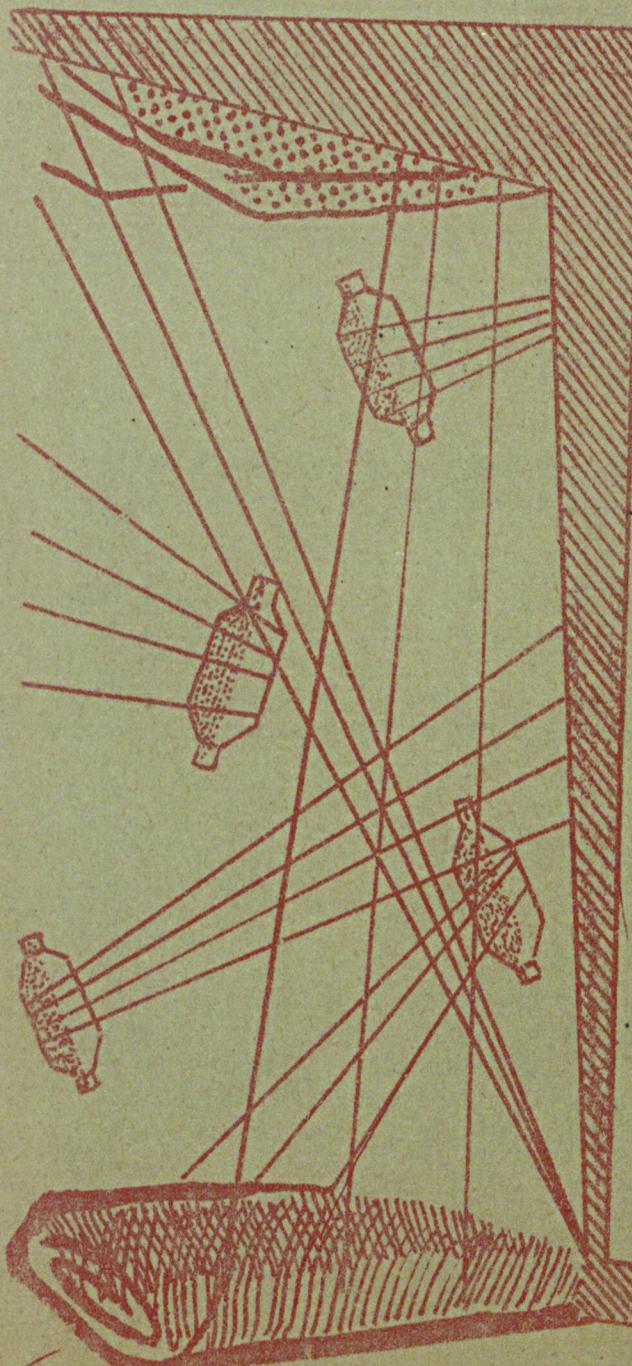
FÉDÉRATION TEXTILE 26, rue de Montholon - Paris IX

C.C.P. 6161-33 PARIS

N° 1 - SUPPLÉMENT - JANVIER 1963 - 16éme Année - Nouvelle série (Abonnement annuel 2,50 Fr)

## SOMMAIRE

- INFORMATION - DIVERS
- TOURNE VERS L'AVENIR
- STATUTS DU SYNDICAT



# INFORMATIONS DIVERSES

Le 4 Décembre 1962, vous avez reçu la circulaire vous annonçant qu'à partir du 1er Janvier 1963, les employés du Textile de la Région parisienne devaient rejoindre le syndicat ouvrier du Textile, comme le prévoient les congrès confédéraux de 1957 et 1961.

Plusieurs conseils syndicaux ont étudié les modifications à apporter aux statuts du syndicat Textile ouvrier existant depuis 1945. Vous trouverez ci-joint les nouveaux statuts déposés le 15 Janvier 1963.

La demande d'ouverture d'un compte-chèque-postal au nom du syndicat Textile a été faite. Nous attendons la communication de ce numéro du Service des Chèques pour vous le communiquer.

## PERMANENCE :

Le permanent du syndicat du Textile assurera une permanence tous les mardis soir de 18 à 20 heures, et les samedis de 9h 30 à 12 h et de 14 h à 17 heures.

Cette permanence a lieu au bureau 531 - 5ème étage - 26, Rue de Montholon - Paris 9ème - Métro : Cadet ou N.D. de Lorette.

Tout renseignement ou courrier concernant le Textile, doit être adressé à Mr DARCEL Raymond - Syndicat du Textile - 26, Rue de Montholon - Paris 9ème.

Les adhérents qui sont intéressés par l'évolution du syndicalisme dans la période que nous connaissons, de transformations rapides des techniques, soucieux d'assurer aux travailleurs, et à la classe ouvrière toute entière, un avenir meilleur, pourront participer à la réunion d'étude sur la "C.F.T.C. de demain", qui aura lieu salle 135, 26, Rue de Montholon, LUNDI 11 FEVRIER à 18 h 30.

( La carte syndicale sera exigée à l'entrée)

# TOURNÉ VERS L'AVENIR



.... Automation, dépolitisation, néo-capitalisme, socialisation, doctrine, technocratie, techniques psychosociologiques, idéologie, planification, intégration ...

Cent mots nouveaux déferlent sur les militants syndicaux ; cent choses nouvelles constituent le milieu dans lequel se développe notre action syndicale.

Il n'y a plus rien de commun entre la société qui a vu naître le mouvement syndical et celle qui prend forme dans cette seconde moitié du XXème siècle.

A la petite entreprise avec son patron de droit divin, aïs au gain, mais connu de son personnel succède le trust, impersonnel, ramifié, montroueux, maître du pouvoir politique, faisant décider par un ordinateur électronique du sort de milliers de salariés.

A l'ouvrier misérable au bord de la famine, succède le salarié disposant de confort, pour qui la télévision est devenue l'assommoir moderne ; mais, 80 % des appartements parisiens n'ont pas de salle d'eau ; mais, dans le monde, un enfant sur deux sera mort de faim avant de devenir un adulte.

Le journal syndical est un magazine polychrome, contenant des mots croisés et parlant d'Yves Montand.

Quand les parlementaires commencent à écouter nos revendications avec bienveillance, c'est qu'ils sont depuis longtemps dépourvus de toute responsabilité, hors du circuit du pouvoir ... Si les prolétaires de tous les pays tardent à s'unir, il y a beau temps que les patrons européens se sont entendus pour ne pas se marcher sur les pieds. Et, à peine 15 % des travailleurs sont syndiqués, dont plus de la moitié dans une centrale où ils servent de masse de manœuvre à un parti politique à la tactique indéchiffrable ....

## ADAPTATION DE NOTRE SYNDICALISME

Devant ce remue-ménage, la C.F.T.C. pouvait-elle continuer à pratiquer le syndicalisme de papa, à organiser sur des schémas vieux d'un demi-siècle une clientèle spécifique laissant sa zone d'influence plafonner autour de 20 % des travailleurs ?

Sous la poussée des événements, sous la poussée des jeunes générations de militants, le Bureau Confédéral a décidé que tout serait remis en question.

Quelle est au juste cette société néo-capitaliste qui se développe sous nos yeux, quelles sont ses lois, quelles sont les raisons de son succès, quelles aliénations nouvelles apporte-t-elle aux travailleurs, tandis qu'elle leur livre la pro fusion des objets à peine utiles ?

.../...

Et comment faire face avec cet instrument encore imparfait et incomplet qu'est la C.F.T.C. ? Quelles structures se donner, quels hommes former, comment s'y prendre, avec quels alliés ?

Quelle idéologie formuler ? Où est le penseur C.F.T.C. qui écrira le "Néo-Capital" éclairant, pour un ... siècle, les voies de la classe ouvrière et galvanisant les énergies de ses militants ?

Ce sont ces questions que pose en vrac un avant-rapport confédéral (1) soumis à l'examen de tous les syndiqués. Tout ce qui se dit à l'occasion dans le mouvement sur ces problèmes y a été assemblé et déjà plus ou moins mis en ordre.

La C.F.T.C. ne peut plus se contenter des réflexions désabusées des uns ou des autres, d'affirmations gratuites ou de coups de gueule à la tribune.

Elle ne fera face/à ses responsabilités de première centrale libre, elle ne sera pas l'instrument de libération que les travailleurs attendent, en naviguant à la petite semaine, selon l'événement.

## RÉFLÉCHIR ....

Le temps est venu pour tous de réfléchir et il n'y a rien de plus pénible, rien de plus laborieux que de réfléchir sérieusement, en tenant compte aussi bien des données scientifiques qu'on peut avoir sur la situation que de l'expérience quotidienne .....

Il n'y a pas de syndiqué, pas de syndicat, si petit soit-il, qui ait le droit de se dérober et de laisser à d'autres le soin de dépêtrer les problèmes posés à la C.F.T.C.

## DISCUTER ....

Que chacun empoigne ce rapport (1), le lise attentivement et y note ses réflexions personnelles. Qu'il exige ensuite de son syndicat qu'une discussion soit engagée, car, c'est seulement de la délibération que naît la lumière. Grâce à ce travail, le rapport définitif a des chances de coller à la réalité.

Tout syndicat où cette discussion n'aurait pas lieu est une branche morte dans la Confédération, à moins que ses responsables n'entendent substituer leur avis à celui des adhérents comme si le Bureau Confédéral n'avait pas demandé la plus large confrontation possible sur ces questions sur l'avenir de la C.F.T.C. et du mouvement syndical.

(1) : L'U.R.P. tient des exemplaires de ce rapport à la disposition des responsables d'unions locales et de sections d'entreprises.

Prix : 1,50

SYNDICAT TEXTILE et PARTIES SIMILAIRES C.F.T.C.  
26, Rue de Montholon - Paris 9<sup>e</sup>

-:-:-:-:-

## STATUTS

### Titre Ier

#### OBJET • SIEGE SOCIAL • DUREE

Article Ier - Il est formé entre ceux qui adhèrent aux présents statuts, une association professionnelle, conformément aux dispositions du Titre I du Livre III du Code du Travail et de la prévoyance sociale.

Cette association prend le nom de : SYNDICAT TEXTILE et PARTIES SIMILAIRES C.F.T.C.

Article 2 - Cette association se propose :

- 1<sup>o</sup>) L'étude et la défense en commun des intérêts moraux, professionnels, économiques et sociaux des adhérents
- 2<sup>o</sup>) Le regroupement des salariés des deux sexes des Industries du Textile et parties similaires de la Région parisienne
- 3<sup>o</sup>) De favoriser dans la plus large mesure, la propagande du mouvement syndical et la formation des syndiqués
- 4<sup>o</sup>) La participation au fonctionnement d'un office de renseignements
- 5<sup>o</sup>) La recherche des moyens de perfectionner la valeur professionnelle de ses membres
- 6<sup>o</sup>) La participation au fonctionnement d'institutions d'assistance mutuelle et de prévoyance

Article 3 - Le siège social est 26, Rue de Montholon - Paris 9<sup>e</sup>. Il pourra être transféré, suivant les circonstances, par délibération du Conseil Syndical. Des sections, reliées au siège social, pourront être créées suivant les nécessités.

Article 4 - Le syndicat ..... est institué pour une durée illimitée.

Article 5 - Le syndicat ..... est adhérent, à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, ainsi qu'aux Unions et Fédérations auxquelles il doit être rattaché conformément aux statuts confédéraux ; il s'inspire dans son action, de la déclaration de principe de la Confédération.

.../...

Titre 2ème

Composition du syndicat

Article 6 - Pour faire partie du syndicat il faut :

- 1°) Etre Ouvrier E.T.A.M. ou Cadre dans l'une des professions visées par le syndicat
- 2°) Etre âgé d'au moins 16 ans sauf opposition de leur père, mère, ou tuteur.
- 3°) Adhérer par écrit aux présents statuts et se conformer au règlement du syndicat
- 4°) Etre admis par le Conseil syndical,
- 5°) Verser un droit d'entrée lors de la signature de la feuille d'adhésion et une cotisation mensuelle payable dès admission par le Conseil, fixée chaque année par l'Assemblée générale du syndicat.

Article 7 - Comme indiqué ci-dessus, le syndicat admet, à titre de membres les jeunes travailleurs qui, n'ayant pas atteint 16 ans, remplissent toutefois les autres conditions exigées par les statuts.

Ces membres jouissent de tous les avantages du syndicat, sans cependant avoir droit à participer à l'administration. Ils paient un droit d'entrée et une cotisation mensuelle également fixée par l'Assemblée générale du syndicat.

Article 8 - Tout syndiqué démissionnaire devra donner sa démission par écrit. Il devra à ce moment, solder l'arriéré de ses cotisations, plus la cotisation des 6 mois qui suivent le retrait d'adhésion, conformément à l'article 8 du Livre Ier du Code du Travail.

Titre 3ème

Administration du syndicat

Article 9 - Le syndicat est administré par un conseil de 5 à 18 membres, français et majeurs, jouissant de leurs droits civils ; ils sont élus pour 3 ans.

Le conseil fondateur est nommé pour trois ans, il se renouvelera annuellement par tiers dès la quatrième année ; à cette époque, le sort désignera l'ordre de roulement des Conseillers soumis à réélection.

Les conseillers sortants sont rééligibles.

Le conseil syndical est dirigé par un bureau qu'il nomme chaque année.

Le Bureau se compose d'un Président, d'un ou deux Vice-Présidents, d'un Secrétaire, d'un Trésorier, et si besoin est, d'un Secrétaire-Adjoint, et d'un Trésorier-Adjoint.

.../...

Ne peuvent être éligibles au Conseil, à partir de son premier renouvellement, que les syndiqués admis depuis 6 mois et ayant acquitté les obligations correspondantes.

Article 10 - Les attributions du Conseil sont déterminées par le règlement intérieur approuvé par l'Assemblée générale des syndiqués.

Article II - Les admissions et les radiations sont prononcées par le Conseil syndical.

Les causes déterminantes d'exclusion sont notamment : l'indignité notoire de conduite, une condamnation entachant l'honorabilité, un manquement grave aux règlements du syndicat. Le non paiement de la cotisation pendant quatre mois peut aussi devenir une cause de radiation.

Par sa retraite, survenant par démission ou radiation, le membre du syndicat perd tous ses droits aux avantages accordés par le syndicat, à l'exclusion des réserves légales.

#### Titre 4ème

##### Assemblée générale

Article 12 - L'assemblée générale ordinaire des membres du syndicat se tient une fois tous les deux ans à la date fixée par le Conseil, qui peut également convoquer plusieurs Assemblées générales extraordinaires.

Le Bureau de l'Assemblée générale est celui du Conseil.

Article 13 - L'ordre du jour est réglé par le Conseil syndical.

Tout adhérent désirant faire une proposition à l'Assemblée générale doit en aviser par écrit le Président, quinze jours à l'avance, afin que le Conseil puisse étudier la question et la soumettre à l'Assemblée en formulant son avis.

Article 14 - L'Assemblée générale prend ses décisions à la majorité des membres présents; elles obligent tous les adhérents du syndicat.

L'Assemblée générale entend les rapports sur la gestion du Conseil, et sur la situation morale et financière du syndicat.

Elle se prononce sur les comptes de l'exercice clos et pourvoit au renouvellement par tiers des membres du Conseil.

••• / •••

Titre 5ème

Dispositions diverses

Article 15 - Les membres du syndicat font élection de domicile à Paris, 26, Rue de Montholon, en ce qui concerne toute question relative aux statuts et règlements.

Article 16 - Toutes modifications aux présents statuts ne pourront être faites que par une décision prise par le Conseil syndical et approuvée par l'Assemblée générale.

Article 17 - La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée que par une Assemblée générale ordinaire ou extraordinaire et par les trois quarts du nombre total des adhérents.

L'avoir en caisse, en meubles et immeubles, sera versé aux caisses spéciales fondées par le syndicat, si elles existent encore, ou à défaut à telles œuvres désignées par l'Assemblée. En aucun cas, l'actif ne pourra être partagé entre les membres adhérents.

Article 18 - Le syndicat, étant revêtu de la personnalité civile en vertu de l'article 10, Titre I, Livre III du Code du Travail et de la Prévoyance sociale, sera libre emploi de ses ressources et de tous les actes de personne juridique : ester en justice, acquérir, posséder, prêter, emprunter etc.... dans les limites prescrites par ledit code.

Ces divers actes seront réalisés par le Président, ou, à son défaut, par un des Conseillers, après avoir été votés et délibérés par le Conseil Syndical.

Fait à Paris, le

Certifiée conforme

Le Président

Le Secrétaire

Quatre exemplaires des présents statuts ont été déposés à la Préfecture de la Seine Direction des Affaires Sociales, Bureau de l'Organisation du Travail.