

INTER TEXTILES C.F.T.C.

vêtements
cuirs et peaux

N° 5 - MAI 1963 - 16ème Année - Nouvelle Série (Abonnement annuel 2,50 Fr)

AUX MILITANTS

Sommaire:

CONGRES CONFEDERAL C.F.T.C.

FLASHES-ACTIONS

Affichette

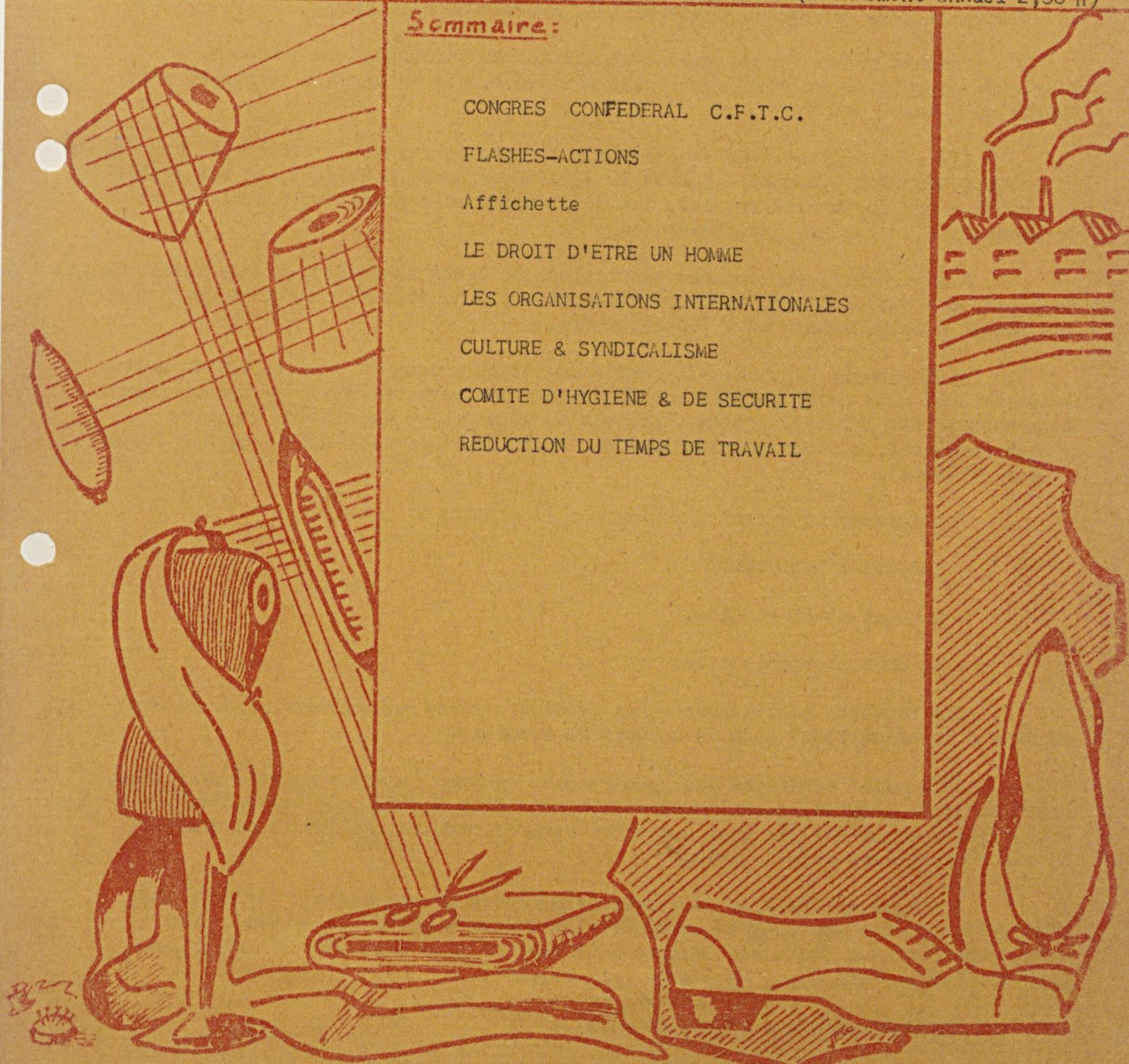
LE DROIT D'ETRE UN HOMME

LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

CULTURE & SYNDICALISME

COMITE D'HYGIENE & DE SECURITE

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL



13 au 16 Juin :

CONGRÈS CONFÉDÉRAL C.F.T.C.

Depuis plusieurs mois, l'équipe responsable prépare le XXXII^e Congrès Confédéral de la C.F.T.C. qui se tiendra à Issy-les-Moulineaux (Seine) du 13 au 16 Juin 1963. Cette préparation doit entrer maintenant dans une phase active à tous les échelons, et tout particulièrement au niveau des syndicats puisque ce sont eux, et c'est normal, qui, en Congrès détiennent le pouvoir de décision.

Pendant quatre jours, plus d'un millier de dirigeants de syndicat, se réuniront pour faire le point du travail réalisé depuis le dernier congrès, soit depuis deux ans.

Ils constateront avec satisfaction l'important travail accompli à l'intérieur de la Confédération, lequel a permis de développer notre mouvement, et ses activités. Ils examineront les succès obtenus, les difficultés rencontrées et rechercheront le pourquoi de certaines insuffisances.

Mieux encore, partant des aspirations de leurs adhérents, et des enseignements du passé, ces dirigeants de syndicat fixeront les objectifs de domain et envisageront les luttes à entreprendre pour les atteindre.

Tout congrès C.F.T.C. est certes une étape marquante dans la vie de notre syndicalisme, mais notre congrès confédéral de 1963 sera une étape particulièrement importante, tant par les problèmes propres au Mouvement puisque deux rapports y sont consacrés, que par le rôle joué par notre Confédération sur le plan national et international.

Trois rapports seront discutés par le congrès :

- Rapport d'activité.
- Rapport d'orientation.
- Rapport d'organisation.

Ces rapports sont parvenus aux syndicats ainsi qu'aux membres du Bureau abonnés à "Syndicalisme" sous le couvert du syndicat.

Le dossier contenant les documents du congrès (renseignements pratiques, ordre du jour, pouvoir, questionnaires) vient d'être expédié aux syndicats. Il vous appartient de veiller à ce que votre Conseil examine rapidement ce dossier et réponde dans les délais fixés.

A chaque militant de se sentir responsable de nos assises Confédérales, et d'arrêter, avec son Conseil syndical, les moyens à mettre en oeuvre, tant pour faire face aux frais nécessaires à l'envoi d'un ou plusieurs délégués que pour se livrer à une étude en équipe des rapports.

Nous comptons sur chacun de vous,

FLASHES - ACTION - FLASHES - ACTION - FLASHES

TEXTILES

4ème semaine de congé payé et augmentation de salaires dans les Textiles Artificiels. Accord du 29 Avril 1963, que nous avons nous-mêmes ratifié le 6 Mai.

A signaler que la C.G.T. a refusé la signature de cet accord pour des raisons assez spécieuses, compte tenu que ce n'est qu'une transcription améliorée de l'accord des Textiles Naturels.

Convention Collective Textile : Une réunion de la Commission Mixte a eu lieu le 21 Mai. Au cours de cette séance, nous avons examiné les articles non encore discutés lors de la première lecture de la révision de la Convention Collective, ce qui nous a amené à préciser nos positions, notamment en ce qui concerne l'Article 67 concernant la productivité, et pour lequel nous avons proposé un autre texte, et également sur l'Article 73 concernant la conciliation.

Il a été convenu que l'Union Textile nous adresse un document reprenant toutes les contre-propositions patronales.

A la suite de cette première discussion de la convention, il est décidé qu'un groupe d'études restreint examinerait les différents textes pour situer les points importants de divergences, avant de discuter en réunion plénière.

Classifications E.T.A.M. Textile : A la suite d'une demande de notre délégation concernant la nécessité d'aborder le problème, la délégation patronale s'est déclarée d'accord pour l'examiner, sous réserve d'étudier le projet proposé par la C.G.C. et après avis des autres organisations sur le projet éventuel de la part de celles-ci.

Classifications Coton : Les négociations avaient été suspendues, compte tenu que les articles qui servaient de cadre à cette révision, n'étaient pas étendus par le Ministère du Travail, et que de ce fait la C.G.T., non signataire, ne pouvait pas y participer.

La situation ayant évolué depuis, il n'y a aucune objection à reprendre cette question et la date du 21 Juin, est proposée par la délégation patronale.

Dans les régions :

Signalons une grève importante des dentelles au PUY dans une entreprise groupant 130 personnes. L'action engagée vise en fait à l'application à la dentelle des différents accords signés avec l'Union Textile.

Nous avons fait par ailleurs, une demande d'extension pour cette branche des accords signés par toutes les organisations syndicales; ou à défaut, nous avons demandé la négociation d'une convention collective de la dentelle.

Dans le textile, 2 militants : l'un à Troyes, l'autre dans les Vosges, ont été pénalisés et licenciés pour activité syndicale et que, à Ganges, le seul fait de signer un papier au nom du syndicat, équivaut à un licenciement.

V E T E M E N T

Haute Couture parisienne : Accord sur la 4ème semaine de congé. A noter qu'une 5ème semaine a été accordée pour les jeunes de moins de 18 ans. Accord du 7 Mai 1963.

Chemiserie : Accord national pour adhésion à un régime de retraite complémentaire, signé le 15 Mars 1963.

Bretelles-Ceintures : Accord du 24 Avril 1963 sur la 4ème semaine de congé payé. Le salaire minimum professionnel a été porté à 1,84 à partir du 1er Mai.

Industrie du Parapluie et industrie de la Fourrure et de la Mode Chapellerie - Discussions en cours.

Tailleurs : La Fédération patronale a indiqué qu'elle était d'accord sur le principe de la 4ème semaine de congé payé, mais elle entend que les discussions aient lieu sur le plan régional. Des discussions sont déjà engagées sur le plan parisien. Il est recommandé à tous de prendre comme base, l'accord signé dans la "Haute-Couture".

Nota : Pour ceux qui le désirent, les accords dont il est question dans FLASHES-ACTION, sont à la disposition des militants.

CUIRS & PEAUX

Maroquinerie : 2 commissions paritaires ont été réunies les 24 Avril et 3 Mai, sans résultat.

Ventes Publiques Cuirs Verts : signature le 3 Mai d'un accord sur la 4ème semaine de congé payé : modalités d'application identiques à accord Tannerie-Mégisserie.

Chaussures : A Fougères, les syndicats ont demandé la réunion d'une Commission Paritaire locale en vue de généraliser des accords d'entreprise qui accordent la 4ème semaine de congé, tout en maintenant intégralement les avantages antérieurs pour les jeunes, et selon l'ancienneté.

A Romans, après de nouveaux mouvements de grève, pour obtenir notamment que les 4 semaines de congé soient données en suivant, les salariés ont enfin obtenu satisfaction et les syndicats ont signé un accord. Les congés d'ancienneté antérieurs sont diminués de moitié, et les jeunes de moins de 18 ans, auront 2 jours de plus que les 4 semaines.

Ganterie : une réunion devait se tenir le 10 Mai, mais du fait d'une action menée dans la ganterie à Millau, le Président de la Chambre Patronale l'a annulée.

Action à Millau : 1°- Les gantiers n'ayant pas eu les satisfactions qu'ils réclamaient au cours de récentes commissions mixtes, l'ensemble du personnel gantier s'est mis en grève depuis Vendredi 24 Mai.

2°- Les mégissiers pour la 3ème fois se sont mis en grève dans la semaine du 20 au 25 pour obtenir une augmentation des salaires réels. Une prochaine commission paritaire doit avoir lieu le 30 Mai.

Apprêt et Lustre en Pelleterie : un accord national instituant la 4ème semaine de congé payé vient d'être conclu.

VÊTEMENT -

ELECTIONS DES DELEGUES A L'ASSEMBLEE GENERALE DE L'I.R.I.H.A. -

Lorsque ce bulletin vous parviendra, la période des élections à l'I.R.I.H.A. sera terminée. Le dépouillement aura lieu dans la deuxième semaine de Juin. Dans le prochain bulletin, nous pensons pouvoir donner les résultats complets de ces élections, mais d'ores et déjà, il apparaît que la participation aux élections a été intéressante, et dépasse les pronostics.

Avec la C.G.T., la C.F.T.C. en particulier, a voulu et obtenu ces élections.

POUR QUOI ?

- Parce que trop souvent on dit que les ouvriers et ouvrières se désintéressent de tous (ce qui est vite dit).
- Parce que nous voulons saisir toutes les occasions qui permettent à chacun de s'exprimer librement, en connaissance de cause, de choisir ses délégués, d'accomplir un geste libre, un geste d'homme, de femme, conscient de ses responsabilités.
- Parce que, si notre objectif, notre but, est d'améliorer le niveau de vie, le pouvoir d'achat de tous les salariés, d'assurer à tous un meilleur bien-être, il est aussi de faire que chacun et chacune là où il est, prenne ses responsabilités, prenne en charge directement ses affaires, parmi lesquelles la caisse de retraite, et la gestion de ses cotisations. Par l'intermédiaire de leurs délégués élus, les salariés seront dans le coup.

F.O. qui, avec les patrons, ne voulaient pas de ces élections, nous a violemment attaqué dans son tract, (bulletin de vote). Nous avons répondu et mis les choses au point dans une note adressée à tous les responsables des sections d'entreprise. Nous ne reviendrons pas là-dessus. Rappelons simplement que, pour nous, "LIBERTE et DEMOCRATIE" ne sont pas des mots creux, vides de sens.

Une précision toutefois, en ce qui concerne le Fonds Social. F.O. a parlé dans son tract d'un Fonds Social impuissant, et ajoute qu'on aurait dû faire l'économie d'une élection. Ayant déjà répondu sur le principe même de l'élection en matière d'économie, on aurait pu en faire en confiant la gestion de la caisse, à la "Caisse des Dépôts et Consignations", ce qui était demandé par la C.F.T.C. et la C.G.T.; F.O. et les patrons étaient contre, et la gestion est assurée actuellement par des compagnies d'assurances. Ce qui implique une gestion plus lourde. Ceci dit, il nous faut penser maintenant à la préparation de l'Assemblée Générale.

PREPARATION DE L'ASSEMBLEE GENERALE -

La date de l'Assemblée générale n'est pas encore connue. Elle sera fixée lors de la réunion du Conseil d'Administration du 28 Juin.

Il faut donc que d'ores et déjà, nous préparions tous, à tous les niveaux, cette importante réunion.

- Au niveau fédéral, nous nous proposons de réunir au siège de la C.F.T.C. - 26, rue Montholon - Paris 9°, tous les délégués C.F.T.C. qui seront élus. Cette réunion aura lieu soit la veille de l'Assemblée générale, si celle-ci a lieu un matin, soit en matinée si l'Assemblée générale se tient l'après-midi. Bien entendu, les délégués élus seront directement informés et convoqués.

- Les délégués devront exprimer à l'Assemblée générale, les positions et désirs de notre organisation, tout en tenant compte des souhaits des travailleurs et retraités. La réunion dont nous parlons ci-dessus, aura notamment pour objet de mettre en commun et d'examiner en commun, ces souhaits, et les problèmes que nous voulons solutionner.

- Pour transmettre les souhaits, pour examiner les problèmes, encore faut-il les connaître, et cela suppose la participation de tous à la préparation de l'Assemblée générale.

- Tous les militants C.F.T.C. dans les entreprises affiliées à l'I.R.I.H.A. doivent donc se réunir en vue de rassembler le maximum d'éléments et d'informations qui permettront aux délégués de faire un travail constructif et utile.

Il nous paraît notamment intéressant de connaître :

- L'importance de la participation au vote dans votre entreprise.
- Les réactions et réflexions entendues pendant la période des élections.
- Les critiques et suggestions des travailleurs, concernant le régime de retraite et son fonctionnement.
- Les modifications et améliorations souhaitées,
 - par les cotisants
 - par les retraités.
- Ce que vous-mêmes et les travailleurs attendent du "Fond Social".
- Quelles sont parmi les positions déjà définies et diffusées par la Fédération (voir les tracts), les objectifs qui vous paraissent prioritaires. Tout ceci bien sûr, n'est pas limitatif.

N'oubliez pas de faire remonter à la Fédération, ces informations le plus rapidement possible,

- soit par l'intermédiaire de vos délégués élus s'il y en a
- soit en écrivant directement à la Fédération.

TEXTILES-CONGES PAYES ET JOURS FERIES DANS LE TEXTILE NATUREL -

Certains syndicats ont posé la question de savoir ce qu'il advient du jour férié tombant en période de congés payés.

Selon la loi, le jour férié n'est pas un jour ouvrable, et il ne peut être considéré comme tel. En conséquence, il s'ajoute à la période correspondant aux jours ouvrables.

Selon l'accord sur la 4ème semaine, le jour férié tombant en période de congés est considéré comme jour ouvrable, et est donc indemnisé comme tel; ce qui ne pose pas de problème dans le cas de l'application de la règle du I/I2 du salaire annuel et d'un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Cas litigieux : Le premier, c'est celui où l'entreprise fait plus de 40 heures. et sur 6 jours de travail. Le jour férié n'aurait donc pas été travaillé et le patron est donc fondé à ne pas le rémunérer dans la mesure où ce n'est pas la règle du I/I2 éme , mais celle du salaire qui aurait été effectivement perçu si l'entreprise avait continué de travailler.

A défaut de précision des textes, et bien que l'accord prévoit 4 semaines (et pas 24 jours ouvrables), il faut se battre pour obtenir le paiement de cette journée comme si elle avait été effectivement travaillée.

Le deuxième, est celui du jour férié tombant en période de congé et qui aurait été payé dans le cadre de l'accord sur le paiement des jours fériés.

Il faut alors faire reporter ce jour à une autre période (puisque il n'y en a que 6 d'indemnisés par an, alors qu'il y a en général 9 jours fériés plus le 1er mai qui a une législation particulière, et qui s'ajoute aux autres jours payés), ou demander qu'il soit payé en plus (ce qui n'a de valeur bien sûr, que si l'entreprise fait plus de 40 heures en 6 jours).

CONGES ET FRACTIONNEMENTS -

Des camarades soulèvent le cas possible, d'une entreprise fermant trois semaines et donnant la 4ème à une autre période, sans fermeture, et versant la totalité de l'indemnité de congé au moment de la fermeture. Le risque étant que les travailleurs touchent l'indemnité, mais brennent pas en fait leur 4ème semaine.

.../...

ACTIONS POSSIBLES -

- Soit demander qu'au moment de la fermeture, le calcul de l'indemnité se fasse sur la totalité des congés; mais que n'en soient versés que les 3/4, le 1/4 restant, étant versé au moment de la prise effective de la 4ème semaine de congé.

- Soit exercer par le truchement du Comité d'entreprise, un contrôle rigoureux des départs effectifs en congé.

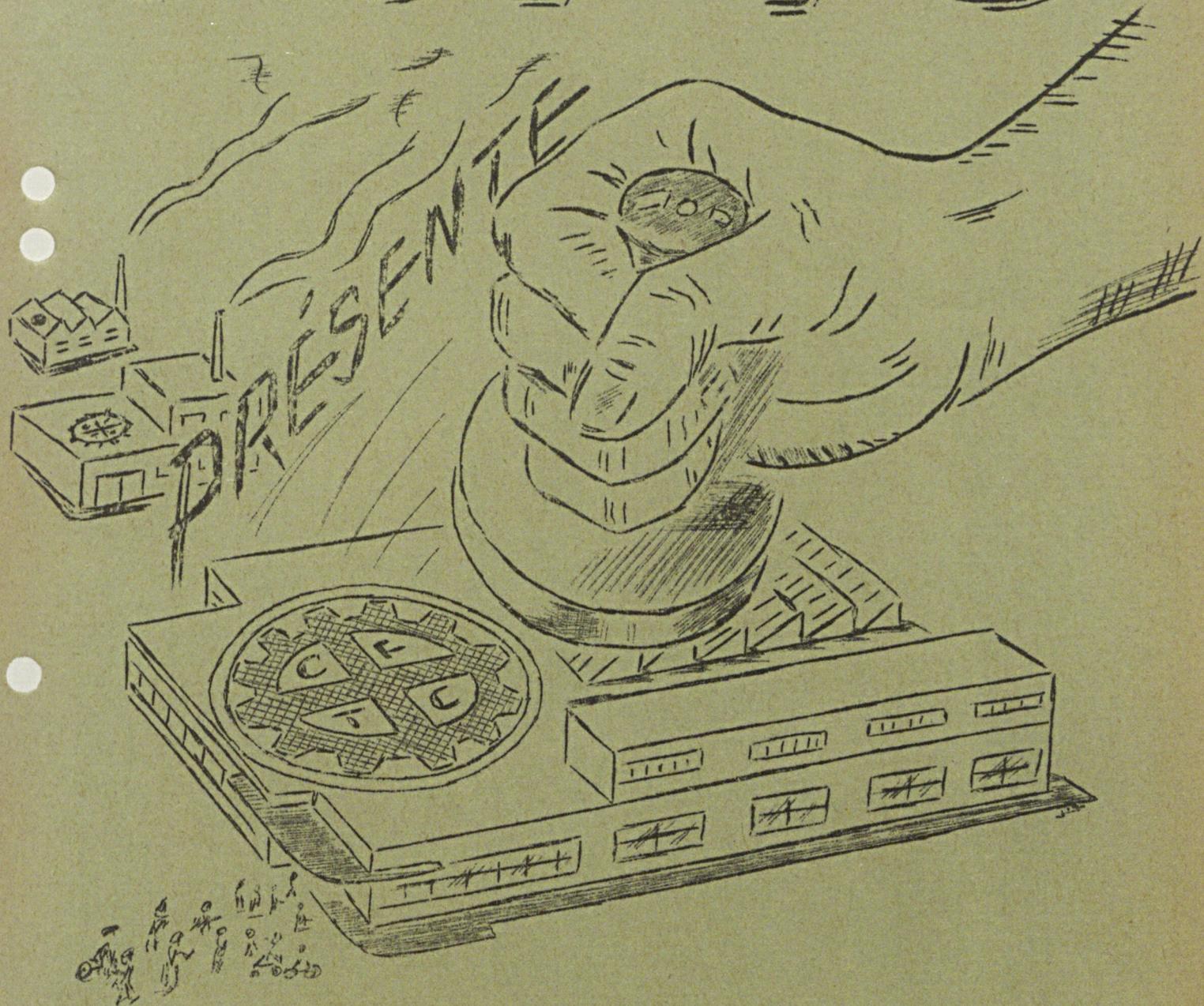
De toute façon, ce sont des solutions boiteuses, qui sont des arguments supplémentaires pour demander que les 4 semaines soient groupées.

En cas de difficultés dans ces différents cas, il faut saisir la Commission de Conciliation compétente, et en avertir la Fédération.

o
o o o
o o o
o o o
o

avec les travailleurs.

LA CFTC



dans toutes les entreprises

LE DROIT

D'ÊTRE UN HOMME

Le troisième chapitre de notre programme revendicatif s'intitule " DROIT SYNDICAL ". Si les travailleurs sont sensibles à la quatrième semaine de congés, au problème des salaires, le moins que l'on puisse dire c'est qu'ils ne se passionnent guère pour le droit syndical.

Cela se comprend fort bien, le terme lui-même est bien abstrait et si les travailleurs n'y voient qu'une demande de "privilège" pour le délégué ou le secrétaire syndical, ils ne se battront pas.

LE SENS DE NOTRE REVENDICATION -

Comme le titre de cet article l'indique, le droit syndical c'est le droit et la possibilité pour le travailleur d'être un homme, le droit et la possibilité de s'exprimer notamment à travers l'organisation syndicale.

Le droit syndical est un des aspects du combat pour la liberté, pour cette liberté qu'on demande au salarié d'abandonner à la porte de l'usine ou du bureau,

Le droit syndical, c'est la possibilité pour le travailleur, de dire son mot sur les salaires, sur les cadences de travail, sur les conditions matérielles et morales qui lui sont faites.

Le droit syndical, c'est l'affirmation de la dignité du travailleur face au pouvoir autocratique de la direction, face à la structure "militarisée" des entreprises.

Face à l'appareil patronal, que peut le travailleur seul ? il n'y a pas de contestation du syndicalisme, c'est la lutte contre la misère, misère qui n'est pas seulement le manque de nécessaire pour vivre, mais qui est aussi et surtout le manque de nécessaire pour être un homme.

LA LIBERTÉ PASSE PAR LE SYNDICAT -

S'il faut se battre pour un élargissement des droits individuels des travailleurs, il n'en reste pas moins que la liberté passe par le syndicat.

Face à l'appareil patronal, que peut le travailleur seul ? il n'y a de dialogue possible qu'entre des forces égales, car

"entre des forces inégales de fait, il n'y a pas de dialogue mais de la violence : violence du riche sur le pauvre, violence de l'homme instruit sur l'homme inculte, violence du producteur sur le consommateur par la publicité" R. LABOURIE (I).

Une première et importante étape a été franchie en 1936 par la loi sur les délégués du personnel car l'absolutisme patronal était mis en échec et les travailleurs pouvaient enfin s'exprimer par leurs délégués.

Une nouvelle et importante étape doit être maintenant franchie par la reconnaissance légale de la section syndicale et du secrétaire syndical car, face à l'ORGANISATION PATRONALE, c'est l'ORGANISATION SYNDICALE qui doit pouvoir s'exprimer.

LE DROIT SYNDICAL DOIT ÊTRE POPULARISÉ

Comme toute revendication, celle-ci doit être explicitée, popularisée. Il y a tout d'abord un problème de formulation : peut-être vaudrait-il mieux employer le terme de LIBERTÉ SYNDICALE, liberté pour les travailleurs de "participer à", de "s'exprimer" par l'intermédiaire de l'organisation syndicale.

Il y a ensuite le problème de la popularisation ; la plupart des travailleurs ne prennent pas tout seuls conscience de l'exploitation capitaliste, exploitation apparemment plus souple et beaucoup plus sournoise qu'autrefois.

Nous ne sommes plus au temps des "buveurs de sang" mais à celui des "relations humaines".

Cette prise de conscience, elle ne peut se faire que par le syndicat et par ses militants.

Sachons relier la moindre de nos actions à l'idéal qui est le nôtre ; sachons partir des problèmes quotidiens que les camarades peuvent saisir ; sachons aussi rechercher en équipe les méthodes et les moyens pour entraîner les travailleurs dans cette lutte pour la liberté.

Sachons opposer un démenti à ceux qui pensent qu'avec des meilleurs salaires, la quatrième semaine la voiture, la télé, les travailleurs s'estimeront heureux sous la conduite de bons guides ; hommes, partis ou patrons qui penseront et décideront pour eux.

Ce n'est pas, en effet, le confort mais l'accroissement de la liberté qui est le but essentiel de notre syndicalisme.

(I) R. LABOURIE, dans "Citoyens60", n° 1 et 2, 1963.

Les relations humaines "N'est-ce pas là une forme plus subtile et donc plus aléatoire encore de mépris de l'homme ? On s'intéresse à sa conscience, à sa vie personnelle dans la mesure où cette attitude constitue un moyen de renforcer les structures de l'entreprise et son efficacité.

G. de BERNIS.

LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Plusieurs notes brèves ont informé les militants de notre Fédération sur quelques institutions internationales. L'information internationale fait, aujourd'hui, partie de la vie syndicale au même titre que l'information économique, technique, syndicale, politique. Ce fait incontestable est une conséquence de l'interpénétration des problèmes et de leur dimension générale de plus en plus évidentes.

Alors que le "Bulletin du Militant" poursuit sa publication d'informations successives consacrées à chaque institution internationale, nous avons cru nécessaire de tenter une vue d'ensemble des organisations internationales, avant même d'en avoir fait le tour ! et pour cause

① LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES COUVRENT LES PRINCIPAUX SECTEURS DE LA VIE DE L'HUMANITÉ -

Le petit livre "Les organisations internationales" (Col. Que sais-je), établit une classification (et description) des organisations internationales permettant de constater leur diversité et leur multiplicité.

a) LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES "privées" -

Parmi les organisations internationales privées, on peut lire :

- les internationales d'INTERETS (sociétés et cartels : cette partie s'est fortement développée au niveau européen au cours des dernières années) ;
- les internationales RELIGIEUSES (le bouddhisme, le catholicisme, l'Eglise orthodoxe, l'hindouisme, l'Islam, les fédérations juives et l'organisation sioniste mondiale, le protestantisme ; parmi les "églises laïques" : la Franc-maçonnerie, etc) ;
- les internationales POLITIQUES (communiste, démocrate chrétienne, libérale, l'internationale socialiste) ;
- les internationales SYNDICALES (1866, l'Association internationale des Travailleurs ; 1913, la Fédération syndicale internationale ; 1919, la Confédération internationale des Syndicats Chrétiens, (C.I.S.C.) ; 1945, la Fédération syndicale mondiale (F.S.M.) ; 1949, les dissidents de la F.S.M. constituent la Confédération Internationale des Syndicats Libres (C.I.S.L.) ; 1951, la Confédération Internationale des Cadres (dimension européenne ; 1920, la Chambre de Commerce Internationale (position patronale) ; 1903, l'Institut international des classes moyennes.

De nombreuses autres associations indépendantes des gouvernements et des organisations citées fonctionnent sous forme de

de sociétés, instituts, unions, fédérations, alliances, conférences et bureaux (des Jeux Olympiques, au cancer, à l'astronautique et au droit etc).

b) LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES " publiques" -

Enfin, parmi les organisations internationales gouvernementales, les institutions à vocation mondiale se distinguent des organisations régionales.

Parmi les organisations "publiques" mondiales, l'O.N.U. occupe une place importante par son histoire, par son rôle, de "tribune mondiale" et d'agent pour la paix. L'action des institutions gouvernementales mondiales couvre les finances (prêts, investissements, monnaie) ; le commerce, l'agriculture, l'énergie atomique, la culture, l'enfance.

Certaines organisations ont un rôle purement technique : l'Union postale universelle, l'Union internationale des télécommunications, etc.

Les organisations régionales comportent en plus des activités à caractère économique, technique, et social, les divers systèmes militaires. Les principales institutions sont les suivantes :

- l'Organisation du Traité de l'Atlantique-Nord (O.T.A.N.) (qui n'est pas seulement militaire) ;

- l'Union de l'Europe occidentale (U.E.O.) constituée à la suite de l'échec de la Communauté Européenne de Défense (C.D.E.) et de l'Accord de Paris (pas exclusivement militaire) ;

- Le Pacte de sécurité du Pacifique (1951) dit A.N.Z.U.S. ;
- l'Organisation du Sud-Est asiatique (1954), dit traité O.T.A.S.E. ;
- le Pacte de Bagdad (1954) ;
- le Plan de Colombo (1950) ;
- la Conférence de Bandoeng (en Indonésie, avril 1955) ;
- la Ligue Arabe (1945).

Toutes nos énumérations sont incomplètes, mais l'Union des Associations internationales, créée en 1907, dont le siège est à Bruxelles, établit un répertoire et sélectionne les organisations dont le caractère est vraiment international, pour les citer dans l'annuaire des Organisations internationales. (L'édition de 1956-1957 donnait les caractéristiques de 136 organisations intergouvernementales et de 980 organisations non gouvernementales).

② LA NATURE DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES -

Les institutions internationales ont toujours été soumises aux forces contradictoires dues aux nationalismes, totalitarismes, intérêts de groupes ; l'idéologie joue un rôle de plus en plus important à travers le monde et ses institutions avec l'existence du bloc communiste (les divergences idéologiques à l'intérieur de ce bloc n'ont jamais signifié

.../...

l'abandon de la lutte idéologique du communisme par la domination de l'humanité).

La plupart des institutions sont des organismes de coopération. La souveraineté des Etats ou des organisations nationales reste entière. Une évolution semble se faire de la coopération vers l'intégration. A ce sujet, la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, présentant surtout un pouvoir supra-national, a reçu une partie de la souveraineté des Etats qui, en signant le Traité de Paris, ont ainsi transféré cette partie de souveraineté.

Pour le moment, les transformations se font beaucoup plus sur le point de savoir si les organisations nationales, représentées au sein d'une institution internationale, gardent le droit de veto (règle de l'unanimité) ou passent au principe de la majorité et appliquent les décisions prises lorsqu'elles ne font pas partie de la majorité !...

(3) COMMENT SE TENIR AU COURANT ?

Nos informations, bien qu'incomplètes, montrent suffisamment la complexité des situations et leurs évolutions. Alors que la connaissance (spécialisée ou très générale : dans ses grandes lignes) des problèmes internationaux doit faire partie de nos compétences, nous pouvons légitimement nous demander comment faire.

La bibliothèque syndicale pourrait comprendre, par exemple, les livres de la collection "Que sais-je" concernant les diverses institutions (l'O.N.U., n° 748, etc).

Certaines revues peuvent être lues, mais elles sont toutes plus ou moins spécialisées, voire teintées de telle option politique ou idéologique.

En conséquence, il nous semble intéressant d'attirer l'attention des lecteurs du "B.M." sur le journal mensuel "Le Monde Diplomatique" (1,50 Fr). Ce journal, édité par le "Monde" offre des compte rendus succincts de toutes les grandes instances internationales et fournit des études complètes décrites tant par les journalistes travaillant au journal que par les représentants officiels des pays dont on étudie les problèmes voire les suggestions.

Plusieurs pages relatent "l'activité des organisations internationales". Toujours dans un but d'information nous extrayons, du numéro d'avril 1963, les têtes de chapitres de ces "compte rendus".

- a) NATIONS UNIES ET INSTITUTIONS SPECIALISEES A VOCATION MONDIALE.
- b) ORGANISMES FINANCIERS D'AIDE AU DEVELOPPEMENT.
- c) GROUPEMENTS ECONOMIQUES ET COMMERCIAUX.
- d) COMMUNAUTES EUROPEENNES.
- e) AUTRES ORGANISATIONS POLITIQUES, TECHNIQUES ET SOCIALES.

Nous aurons l'occasion de revenir sur les activités internationales. Arrêtons-nous, pour le moment, à cette conclusion que ni la complexité ni la multiplicité des activités ne doivent nous rebuter dans notre volonté de suivre les grandes lignes des activités internationales.

EXTRAITS DE LA TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS USUELS DES PRINCIPALES INSTITUTIONS DU " DICTIONNAIRE ECONOMIQUE ET SOCIAL".

A.C.I. : Alliance Coopérative Internationale.

A.E.L.E. : Association Européenne de Libre Echange.

A.I.S.S. : Association Internationale de Sécurité Sociale.

A.I.D. : Association Internationale de Développement.

B.E. NE. LUX. : Union douanière Belgique, Pays-Bas, Luxembourg.

B.I.R.D. : Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement.

B.I.T. : Bureau International du Travail.

B.R.I. : Banque des Règlements Internationaux.

C.E.C.A. : Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier.

C.E.D. : Communauté Européenne de Défense.

C.E.E. : Communauté Européenne Economique.

C.E.E. : Communauté Economique pour l'Europe (des Nations Unies).
C.E.N.T.O. : Organisation du Traité Central (ex-pacte de Bagdad).

C.E.P.A.L. : Commission Economique Pour l'Amérique Latine (des Nations Unies).

C.I.S.C. : Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens.

C.M.E. : Conférence Mondiale de l'Energie.

E.C.A. : Organisation de Coopérative Economique (Plan Marshall).

EURATOM : Communauté Européenne de l'Energie Atomique.

F.A.O. : Food and Agriculture Organisation (Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture).

F.I.S.E. : U.N.I.C.E.F.

F.M.I. : Fonds Monétaire International.

F.S.I. : Fédération Syndicale Internationale.

F.S.M. : Fédération Syndicale Mondiale.

G.A.T.T. : Général Agreement on Tariff and Trade (Accord Général sur les tarifs douaniers et le commerce).

I.A.T.A. : Association de Transport Aérien International.

I.L.O. : O.I.T.

I.R.O. : Organisation Internationale des Réfugiés.

I.S.I.R. : Internationale Syndicale Rouge.

N.A.T.O. : O.T.A.N.

O.A.C.I. : Organisation de l'Aviation Civile Internationale.

O.C.E.D. : Organisation de Coopération Economique et de Développement (avant : O.E.C.E.).

O.E.A. : Organisation des Etats Américains.

O.I.T. : Organisation Internationale du Travail.

O.M.M. : Organisation Météorologique Mondiale.

O.M.S. : Organisation Mondiale de la Santé.

O.N.U. : Organisation des Nations Unies.

O.T.A.N. : Organisation du Traité de l'Atlantique-Nord.

O.T.A.S.E. : Organisation du Traité de l'Asie du Sud-Est.

S.A.C.E.U.R. : S.H.A.P.E.

S.E.A.T.O. : O.T.A.S.E.

S.H.A.P.E. : Etat-major suprême des puissances signataires des accords de Londres.

U.E.O. : Union de l'Europe Occidentale.

U.E.P. : Union Européenne des Paiements.

U.I.O.F. : Union Internationale des Organismes Familiaux.

U.N.E.S.C.O. : Organisation des Nations Unies pour l'Education , les Sciences et la Culture.

U.N.I.C.E.F. : Fonds International de Secours à l'Enfance.

U.N.R.R.A. : Administration des Nations Unies pour le Secours et le Relèvement.

ET SI L'ON VENAIT A NOUS DIRE QUE LA JOURNÉE DE TRAVAIL A ÉTÉ REDUITE DEPUIS LE XIX^e SIECLE, QUE L'HYGIENE ET LA SECURITÉ DU TRAVAIL SONT MOINS SCANDALEUSEMENT IGNOREES, NE FAUDRAIT-IL PAS RAPPELER AVEC FORCE QUE RIEN DE CECI N'A ÉTÉ OBTENU, SANS LES LUTTES CONSTANTES DE LA CLASSE OUVRIÈRE, QU'IL SERAIT MENSONGER ET MALHONNÈTE D'EN ATTRIBUER A QUICONQUE D'AUTRE L'INITIATIVE, BIEN PLUS, QUE TOUT CECI EST CONSTAMMENT REMIS EN CAUSE ?

G. de BERNIS
dans "L'Avenir du Travail est-il socialiste ?"

LE SOCIALISME EST UNE CONCEPTION TOUTE HUMAINE, MAIS QUI S'ALIMENTE, SI L'ON PEUT DIRE, DE LA NÉCESSITE DES CHOSES.

L. BLUM.

ON PEUT JUGER DE LA VITALITÉ D'UNE DEMOCRATIE AU DEGRÉ DE DEVELOPPEMENT ET A LA QUALITÉ DE LA CONSCIENCE POLITIQUE DES CITOYENS QUI LA COMPOSENT.

J. CONILH,
"Esprit, septembre 1959."

Culture et Syndicalisme

La valeur d'une connaissance n'est pas fonction de la quantité d'éléments qu'on absorbe, mais de l'orientation qui la dirige

PUCHEU.

LES MOYENS D'ETRE UN HOMME -

Le syndicalisme a la volonté de mettre fin à l'exploitation des travailleurs ; exploitation non seulement matérielle mais aussi morale.

Si le prolétariat, au sens où on l'entendait il y a 50 ou 100 ans, tend à disparaître grâce à l'action syndicale et au progrès technique nous sommes bien obligés de constater la persistance "d'un prolétariat culturel".

Dans la France de 1963, le pauvre ce n'est pas seulement celui qui n'a pas les moyens suffisants d'existence, c'est aussi et surtout celui qui n'a pas les moyens d'ETRE UN HOMME.

PAR LA CULTURE -

La culture, déclarait Ch. BLONDEL, fait partie de ce minimum de "bien-être" indispensable à la pratique de la vertu.

La culture doit permettre à l'homme de se situer dans le monde, de participer aux décisions qui concernent sa vie, de se réaliser en construisant le monde.

Qui peut affirmer, aujourd'hui, que l'école prépare à la vie, et que notre société, basée sur l'argent, permet à l'homme de se réaliser ?

RÔLE DU SYNDICALISME -

Dès ses origines, le syndicalisme a voulu lier le progrès matériel et moral.

Les statuts adoptés au congrès de la Fédération des Bourses du Travail, à Saint-Etienne le 7 Février 1892, stipulaient : " La Bourse du Travail a pour but de concourir au progrès moral et matériel des travailleurs des deux sexes".

Les bibliothèques, les musées de travail, les cours d'enseignement n'avaient pas simplement pour but d'instruire mais aussi et surtout de faire une société d'hommes fiers et libres.

.../...

C'est la même tâche que, dans un autre contexte, nous poursuivons aujourd'hui et nous pouvons être fiers de ce qui est réalisé par la C.F.T.C.

UN EFFORT COLLECTIF -

Des moyens sont mis à notre disposition et les énumérer serait trop long. Citons simplement les sessions de Bierville, les sessions décentralisées, les E.N.O.

Il faut réfléchir en équipe sur l'utilisation rationnelle des moyens mis à notre disposition, sur l'effort réalisé dans chaque syndicat et chaque section d'entreprise, sur l'utilisation du congé éducation.

Utiliser ce qui existe, avoir le souci de perfectionner nos outils, tel doit être notre effort collectif sans oublier la nécessité d'une réforme démocratique de l'enseignement et d'un équipement socio-culturel.

UN EFFORT PERSONNEL -

La culture, c'est ce qui permet à l'homme de se réaliser ; quels que soient les moyens mis à notre disposition, il faudra toujours un effort personnel.

- Regarder et ne pas se contenter de voir ;
- Ecouter et pas simplement entendre ;
- Comprendre plus encore que savoir ;
- Transformer le monde par l'action en étant capables d'y entraîner les autres.

tels sont les principaux aspects d'une véritable culture.

Utilisons donc notre vie avec tous ses événements, avec tous ces travailleurs qui nous entourent, participons aux activités syndicales formation, ayons le souci de nous enrichir par la lecture, nous serons alors de ces hommes cultivés, capables, selon l'expression de Ch. BLONDEL, "de réagir contre ce que l'on voit, ce que l'on sent, ce que l'on fait, ce qui se dit, "capables" de critiquer, de juger, de s'expliquer clairement".

Nous aurons alors ce minimum de culture indispensable pour être ces hommes libres et responsables, ayant un idéal, c'est-à-dire la volonté de se réaliser en construisant le monde.

ooo O O ooo

L'homme, c'est d'abord celui qui crée, et seuls sont frères, les hommes qui collaborent, et seuls vivent ceux qui n'ont point trouvé leur paix dans les provisions qu'ils avaient faites.

SAINT-EXUPERY

COMITÉ

INTER-TEXTILE I

D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

(POURQUOI?)

Associer le chef d'entreprise, la maîtrise, les représentants des travailleurs en vue d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises.

(ORIGINE)

Cet organisme était préconisé par le B.I.T. dès 1928. Des recommandations avaient été préparées en commun par les Organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives le 1er Juin 1940.

Ces recommandations ont été reprises par les décrets du 4.8.1941, et du 1.12.1942 qui instituaient les Comités de Sécurité dans le cadre de la chartre du travail.

Après la libération, la chartre du travail est abolie, de nouvelles institutions sont créées.

- Comités d'entreprise (Ord. du 22.2.1945)
- Institution de la Sécurité Sociale (Ord. du 4.10.1945)
- Loi sur la "réparation et la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles" (30.10.1946)

Ces nouvelles institutions sont complétées par le décret du 1.8.1947 sur les C.H.S. qui prescrit notamment que ces organismes doivent être institués dans les entreprises commerciales, les offices publics et ministériels, etc... occupant habituellement 500 salariés.

(COMPOSITION)

- Le chef d'établissement ou son représentant ,
- Le chef de service Sécurité ,
- Le médecin du travail. La conseillère du travail ,
- Trois représentants du personnel dont un du personnel de maîtrise.

Dans les établissements ou partie d'établissement occupant 1000 salariés et plus, 6 représentants du personnel dont deux agents de maîtrise.

(DESIGNATION DES MEMBRES)

Les membres des C.H.S. représentant le personnel sont désignés par le Comité d'entreprise.

A défaut de Comité d'entreprise, ils sont nommés par le chef d'entreprise avec l'accord des délégués du personnel.

S'il n'y a pas de délégué du personnel, ils peuvent être désignés par le chef d'entreprise.

(R O L E)

- a) effectuer une enquête lorsque survient dans l'entreprise un accident mortel ou grave, ou simplement un accident qui aurait révélé l'existence d'un risque.
- b) effectuer des inspections dans les ateliers pour vérifier l'application des mesures réglementaires et des consignes de sécurité.
- c) organiser les équipes d'incendie et de sauvetage.
- d) développer par tous les moyens l'esprit de sécurité (conférence, films, affiches, etc...).
- e) rédiger un rapport annuel comportant en outre des statistiques des accidents du travail (évolution de l'entreprise, orientation de la politique de prévention).

A noter que les membres des C.H.S. peuvent prendre connaissance à tout moment du registre de l'inspection du travail.

(CONCLUSION)

Trop souvent les travailleurs ont l'impression que le C.H.S. c'est l'affaire du "patron" parce qu'il "paie" les aménagements suggérés, et qu'avec les agents de maîtrise ils paraissent les plus compétents techniquement.

Mais si dans les comités, les militants connaissent leurs droits sur le plan législatif et les risques particuliers de l'entreprise, s'ils expliquent les conséquences morales et matérielles des accidents et suivent avec ténacité les problèmes de sécurité et d'hygiène, la fréquence des accidents diminue et les conditions de travail deviennent meilleures.

Il faut des heures aux élus du C.H.S. ce qui n'est pas le cas.

Il faut arriver à faire donner des cours "prévention et H.S." dans les entreprises et pendant les heures de travail.

TRAVAILLONS-Y !