

HA BILLEMENT
CUI RS
TEX TILES
C.F.D.T.

HA-CUI-TEX N° 266 - JUIN-JUILLET 1973

SOMMAIRE

▲ EDITORIAL

— Les congés : Repos ! Détente ! Liberté !

▲ VIE FEDERALE

— Encore des Actions sur les conditions de travail et le salaire lié au rendement.

▲ LES CONGES PAYES ET LA MENSUALISATION

— De nombreux problèmes risquent de se poser pour l'application de la loi sur les congés payés du fait de la Mensualisation des salaires. Ce document veut préciser ce que nous devons continuer de défendre.

▲ LES OUVRIERS MEXICAINS DE LA CONFECTION EN LUTTE AU TEXAS (U.S.A.)

— Contre l'augmentation des cadences, pour obtenir des salaires décents et une reconnaissance du droit syndical, leur lutte qui dure depuis plus de 5 mois est significative du refus d'être exploité. Dépassant le cadre de la production, les consommateurs s'y sont associés en acceptant de boycotter les pantalons FARAH, le plus grand fabricant de pantalons des Etats-Unis.

▲ LES NON TISSES

Une nouvelle technique, de nouveaux problèmes pour les travailleurs...

▲ LAS TRABAJADORAS EMIGRADAS EN LA PUNTA DE LA LUCHA DE CLASE EN CLAUDE ST-CYR PARIS ESTO ES UNA REALIDAD

Les travailleuses immigrées au cœur de l'affrontement de classe, CHEZ CLAUDE ST-CYR A PARIS, c'est une réalité.

▲ LA VENGEANCE DES ETIT

Un document réalisé par le syndicat HA.CUI.TEX, de l'U.L. de Tournon et l'U.D. de la Drôme Ardèche, retrace l'historique du licenciement d'Henri ASTIC. Cette note en est un bref résumé.

HA-CUI-TEX

aux syndicats et sections

2 Mai 1973 : SPECIAL HABILLEMENT

— Compte rendu de la Commission Paritaire Classifications Ouvriers du 26 Avril.

4 Mai 1973 : SPECIAL TEXTILES ARTIFICIELS

— Compte rendu de la Commission Paritaire Emploi et Formation Professionnelle.
— Situation de l'Emploi 1972
— Prévisions effectifs 1973
— Taxe d'apprentissage — Barème dit d'exonération.
— Projet rapport d'activité 1972

16 Mai 1973 : SPECIAL INTER BRANCHES

— Syndicalisme en langue étrangère,
— Poursuivons l'offensive
— Communiqué C.F.D.T. — C.G.T.
— Dernières informations avant le Congrès Confédéral
— Amendements au projet de Résolution Générale.
— Amendements au nouveau projet de Charte Financière.

23 Mai 1973 : SPECIAL TEXTILES NATURELS

— Des revendications de longues dates
— Grille unique de classifications
— Projet de classifications Employés
— Commission Paritaire Classifications Employés du 12/4/73
— Propositions classifications Employés de l'Union Textile
— Compte rendu du Conseil de Branche
— Dans d'autres pays, les travailleurs agissent.

24 Mai 1973 : Circulaire TANNERIE-MEGISSEURIE

— Compte rendu de la Commission Paritaire du 21 Mai.

24 Mai 1973 : Circulaire GANTERIE

— Compte rendu de la Commission Paritaire du 23 Mai.

25 Mai 1973 : SPECIAL HABILLEMENT

— L'action doit se poursuivre et s'intensifier le 5 Juin
— Amélioration de l'accord Mensualisation
— Modèle de tract
— Information générales.

AU MOIS DE JUIN

- On commence d'aspirer aux congés
- Mais nous devons aussi,

DANS CHAQUE SECTION SYNDICALE

- Faire le point, le bilan ;
- de la participation des travailleurs à l'action syndicale,
- de l'aboutissement de nos revendications
- de l'augmentation de nos adhérents.

Pour mieux redemarrer à la rentrée

AVEC TOUS LES TRAVAILLEURS

- Continuer la lutte pour l'augmentation du S.M.I.C
- Des conditions de travail !
- Et des revendications d'entreprises.

**L'action syndicale
c'est toujours être
sur la brèche**

SOMMAIRE

▲ EDITORIAL

— Les congés : Repos ! Détente ! Liberté !

▲ VIE FEDERALE

— Encore des Actions sur les conditions de travail et le salaire lié au rendement.

▲ LES CONGES PAYES ET LA MENSUALISATION

— De nombreux problèmes risquent de se poser pour l'application de la loi sur les congés payés du fait de la Mensualisation des salaires. Ce document veut préciser ce que nous devons continuer de défendre.

▲ LES OUVRIERS MEXICAINS DE LA CONFECTION EN LUTTE AU TEXAS (U.S.A.)

— Contre l'augmentation des cadences, pour obtenir des salaires décents et une reconnaissance du droit syndical, leur lutte qui dure depuis plus de 5 mois est significative du refus d'être exploité. Dépassant le cadre de la production, les consommateurs s'y sont associés en acceptant de boycotter les pantalons FARAH, le plus grand fabricant de pantalons des Etats-Unis.

▲ LES NON TISSES

Une nouvelle technique, de nouveaux problèmes pour les travailleurs...

▲ LAS TRABAJADORAS EMIGRADAS EN LA PUNTA DE LA LUCHA DE CLASE EN CLAUDE ST-CYR PARIS ESTO ES UNA REALIDAD

Les travailleuses immigrées au cœur de l'affrontement de classe, CHEZ CLAUDE ST-CYR A PARIS, c'est une réalité.

▲ LA VENGEANCE DES ETIT

Un document réalisé par le syndicat HA.CUI.TEX, de l'U.L. de Tournon et l'U.D. de la Drôme Ardèche, retrace l'historique du licenciement d'Henri ASTIC. Cette note en est un bref résumé.

PAPELITOS, *

PAPELITOS

(Canto a la Igualdad de todos los Trabajadores)

Mocita de Claude St. CYR
a la poli has llamado
tu piensas que haciendo asi
la boca nos has tapado
pero el culo de esta forma
te has dejado destapado

El culo son los papeles
que nunca has arreglado

Papelitos, papelitos
papelitos de mi corazon
yo te exijo papelitos
y mi puesto haciendo « soutien-gorges »

Cuando un dia
 todo en regla
 al trabaio podamos volver
 no te creas que te dejaremos
 te pondremos contra la pared

PUM ! PUM !

(Cantado con la musica de « CLAVELITOS »)

Letra compuesta y cantada
en la comisaría por las
Trabajadoras en lucha de
« CLAUDE St-CYR ».

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - 75439 PARIS - Cédex 09

26^e ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

- Abonnement annuel ordinaire : 10 F (10 numéros)
- Abonnement de soutien : 13 F

au C.C.P. HA-CUI-TEX Paris 22-202-24



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière bande et 1 F en timbre poste.



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, 75439 PARIS, Cédex 09
FEDERATION DES INDUSTRIES HABILLEMENT,
CUIR, TEXTILE C.F.D.T.

Téléphone ligne directe : 824-92-27

Téléphone standard ou confédéral : 526-63-09
ou : 878-91-03

LES CONGÉS

Repos ! Détente ! Liberté !

C'est bien ce que nous souhaitons pour les congés.

C'est bien ce que voulaient les travailleurs qui se sont battus en 1936 - 1956 et 1963.

Mais cet acquit, comme tout ce que nous arrachons par la lutte, le système capitaliste cherche à le récupérer, à en tirer de nouveaux profits, à l'utiliser pour maintenir sa domination.

DE NOUVEAUX PROFITS

Depuis que les congés existent, mais surtout depuis qu'on a eu 3 semaines ce qui permet plus de partir, de fuir le bruit, la poussière, etc.. beaucoup de choses ont changé.

C'est surtout au bord de la mer ou des lacs, que l'on a pu constater le plus de changement.

L'immensité des plages françaises permettrait un séjour agréable sans être obligé de s'entasser les uns sur les autres !

Mais que constatons-nous : de plus en plus les terrains libres à tout le monde, se réduisent au bénéfice des plages privées.

De partout, à la mer comme à la montagne ou à la campagne se créent des stations dans les lieux les plus beaux.

Mais les prix des hôtels comme des campings, qui à leur tour, sont catalogués en nombre d'étoiles, ne permettent pas aux ouvriers d'en bénéficier ; tout se paie.

UNE NOUVELLE ALIENATION

Pendant les congés, nous échappions à l'encadrement de l'entreprise.

Libre de s'organiser, de prendre des responsabilités, en un mot de goûter à la vraie liberté qui pourrait donner de mauvaises idées aux travailleurs et leur permettrait de découvrir plus profondément l'aliénation subie à longueur d'année, à l'atelier ou au bureau.

Il fallait mettre un frein à tout cela et on a mis en place des Agences de Voyage, certains clubs, qui pensent pour nous, organisent tout.

Et la publicité va bon train « pendant les congés, ne pense à rien, n'ait aucun souci, l'Agence se charge de tout ».

Sous des apparences de plus grande liberté, on nous enferme une nouvelle fois dans un cadre qui limitera nos initiatives.

SE DETENDRE MAIS NE PAS TOUT OUBLIER

Bien que constamment la publicité nous serine que « les congés c'est l'évasion », **n'oublions pas que la vie ne s'arrête que pendant 4 semaines**, voir pendant le mois de Juillet et Août

Depuis plusieurs années, le Gouvernement utilise cette période de congés, ou proche des congés, et profite de cette démobilisation générale qui est devenue une situation de fait, pour signer des décrets ou des lois qui vont à l'encontre de l'intérêt des travailleurs.

Les vacances, c'est faire le vide pour oublier les problèmes quotidiens, mais ce n'est pas être démobilisé.

Face à cette récupération de la classe dominante, gardons, pendant les vacances un comportement de classe.

Participons aux actions collectives pour la démocratisation des loisirs,

Gardons l'initiative de nos congés,

Utilisons cette période hors de travail pour prendre des décisions, nous exprimer, pour décider, prendre nos responsabilités.

Pensons à ceux qui travaillent pendant cette saison pour rendre les vacances plus agréables.

Que nous restions dans notre quartier ou notre H.L.M., que nous allions dans d'autres régions de FRANCE ou à l'étranger, échangeons avec d'autres personnes, découvrons la nature.

Les échanges, pendant les vacances sont plus détendus, donc plus vrais, plus riches.

Si nous choisissons de partir en collectivité ; recherchons des organismes ouvriers.

Les congés doivent nous permettre de vivre à plein,
en étant libre,
en prenant des initiatives,
en faisant des découvertes.

Les congés doivent être une vraie détente qui nous permettant au retour d'être plus conscient de l'exploitation et de l'aliénation que nous subissons à longueur d'année et même d'être apte à continuer la lutte.

Andrée ABRIAL

Le Secrétariat Fédéral souhaite de bons congés à tous les travailleurs HA.CUI.TEX. et leur souhaite de vraies vacances.

A TRAVERS L'ACTION →

INTERNATIONALE

La dernière Vie Fédérale faisait mention de grèves, d'actions des travailleurs de nos branches dans d'autres pays.

— **A CASABLANCA, les Travailleurs d'IMATEX** sont toujours en grève depuis plus de trois mois, le 20 Février exactement. Les Conflits sociaux s'aggravent devant le comportement du Patronat et l'intervention brutale de l'appareil répressif de l'administration.

Toujours à CASABLANCA, à la Fabrication Industrielle de lingerie, c'est 3 déléguées syndicales qui ont été licenciées. Le Syndicat U.M.T. des Textiles a communiqué le 21 Mai la résolution suivante :

« Suite aux licenciements arbitraires de 3 déléguées syndicales, les travailleuses de la F.I.L., réunies en Assemblée générale au siège de l'U.M.T. DENONCENT :

- 1) - Les actes de la Direction dans les affaires syndicales,
- 2) - Les actes illégaux perpétrés quotidiennement par la Direction,
- 3) - Le licenciement arbitraire et illégal de 3 déléguées syndicales,
- 4) - Les brutalités dont sont victimes les travailleuses et notamment le cas de l'ouvrière Khadija Ranie, laquelle a été battue alors qu'elle était enceinte.

EXIGENT :

- 1) - Le respect de la loi
- 2) - Le respect de la dignité des travailleuses
- 3) - La réintégration immédiate des délégués licenciées
- 4) - La reconnaissance du libre exercice du droit syndical.

Le Syndicat des Textiles annonce par ailleurs que suite à une manifestation des travailleuses pour marquer leur solidarité avec avec les déléguées, la Direction fait appel aux forces policières qui chassent les ouvrières.

Ce lock-out illégal, organisé avec la complicité des autorités, est toujours en vigueur. **CE NOUVEAU CONFLIT DANS LES TEXTILES** intervenant alors que celui d'IMATEX est toujours sans solution, amènera sans doute une vive réaction dans le secteur des Textiles »

En signe de solidarité, la Fédération HA.CUI.TEX. va transmettre une somme d'argent pour permettre aux travailleurs de tenir jusqu'au bout.

— EN ITALIE

1 million de travailleurs du Textile, de l'Habillement et de la Chaussure ont observé une grève nationale. Ils entendent protester contre le refus des Organisations Patronales d'accepter leurs revendications en matière de salaire et de conditions de travail.

— **AU TEXAS**, ce sont les travailleurs de chez FARAH (fabrication de pantalons) qui sont en grève depuis plus de 5 mois. Pour mieux connaître leur lutte et leurs conditions de travail et de salaires, lire la note de ce bulletin.

Et pendant ce même temps, le Gouvernement NIXON, propose d'augmenter le salaire minimum actuel de 1,60 dollar de l'heure (1 dollar = 4,415 F.) à 1,90 dès cette année, à 2,10 dollars en 1974, à 2,20 en 1975 et à 2,30 en 1976. Y aurait-il 2 poids, 2 mesures ?

— **EN AFRIQUE** c'est la famine du fait de la sécheresse et la domination économique qui sévit actuellement.

Voilà ce que la C.F.D.T. dénonce, à propos de cette situation dramatique dont nous ne pouvons nous désintéresser :

Une situation dramatique sévit actuellement sur une grande partie de l'Afrique de l'Ouest : Sénégal, Mali, Mauritanie, Niger, Tchad, Haute-Volta, Côte d'Ivoire, Ghana et d'autres pays de la région. Près de 20 millions d'habitants sont concernés, plus de 6 millions sont à la limite de la survie. Les gouvernements, notamment ceux des pays « développés », et les institutions internationales, n'ont pas fait véritablement le travail nécessaire d'information de l'opinion publique : les initiatives prises jusqu'à présent demeurent très modestes en face du problème posé : la crainte d'une trop forte réduction des stocks de céréales est un argument inacceptable. Quant aux problèmes techniques de transport, ils sont résolus plus rapidement quand les grands intérêts économiques, politiques et militaires sont en jeu.

Certes, la sécheresse est liée à des conditions météorologiques particulièrement défavorables, mais dont les conséquences étaient prévisibles depuis longtemps. La famine actuelle aurait pu ne pas prendre de telles proportions si les mesures nécessaires avaient été prises en temps utile par les instances responsables au plan international comme aux niveaux nationaux.

Dans l'immédiat, un effort exceptionnel d'aide alimentaire est indispensable pour limiter l'hécatombe qui est immédiate. LA C.F.D.T. demande au gouvernement français et aux gouvernements des autres pays industrialisés que les mesures d'urgence soient prises à une échelle correspondant au drame qui est en train de se dérouler.

Il faut enfin souligner que cette situation n'était pas fatale : la persistance d'économies de type colonial laissant une place très insuffisante aux cultures vivrières au profit de cultures d'exportation aux cours aléatoires, n'a fait qu'aggraver les effets des circonstances climati-

ques. En outre, si les projets d'aménagement hydraulique mis au point dans les divers pays concernés avaient été mis en œuvre, leur réalisation aurait permis d'éliminer pour l'essentiel les conséquences de la sécheresse actuelle ; mais les critères de rentabilité capitaliste qui sont ceux de ce qu'il est convenu d'appeler « l'aide au Tiers-Monde » sont tels que ces programmes n'ont pas été pris en compte. La famine actuelle en Afrique exige donc des contributions exceptionnelles et immédiates destinées à en limiter les effets, mais cet événement met en évidence sans équivoque la situation de domination économique et politique que subissent les pays du Tiers-Monde. C'est le système économique et politique international qui est en cause. C'est contre ce système d'exploitation que les travailleurs et les peuples du monde doivent se mobiliser. Pour sa part, la C.F.D.T. entend renforcer sa contribution à cette lutte internationale.

Le 11 Mai 1973

EN FRANCE

— Chez JURINE au CHAMBON - FEUGEROLLES la grève s'est terminée après 4 semaines sur un salaire de base garanti à 6,30 F auquel doit s'ajouter la prime de rendement. Même si la suppression du salaire lié au rendement n'a pas été obtenue, le salaire de base garanti a été augmenté de 0,50 F et de ce fait, le rendement aura moins d'influence sur le salaire.

— DANAUD à ANNONAY (chaussure) 4 jours de grève en refusant de remplir les fiches de rendement à l'atelier coupe. Le travail a repris après avoir décidé de continuer l'Action en faisant le minimum de travail sans rendement.

— CHEZ VELTEX au PUY (bonneterie) 25 ouvrières sur 48 ont fait grève pendant 4 semaines. Elles ont obtenu :

- l'application des salaires de la branche,
- Une prime annuelle de 350 F en 3 versements.

Une ouvrière licenciée pour « insulte à un chef » n'a pas été réintégrée mais trois mois de salaire lui ont été payés.

— S.P.C. SALIES (Chaussures) Succès de l'Action engagée, la Direction cède sur les salaires :

- 40 centimes sur les réels au 1^{er} Mai,
- 10 centimes sur les réels au 1^{er} Juillet.

Un temps de pause de 10 minutes par jour a également été obtenu.

La section C.F.D.T. a été à la base de ce succès obtenu, après plusieurs débrayages et informations des travailleurs. Ce succès a entraîné de nombreuses adhésions à la C.F.D.T.

— A FOUGERES, la bagarre contre le salaire au rendement continue

Chez CYCLONE (imperméables) - 4 entreprises = 1.000 salariés.

Dans 3 entreprises regroupant 800 travailleuses, les ouvrières ont fait la grève des tickets pendant 8 jours. Alors que le syndicat appelait tous les travailleurs à un débrayage de 1 H. 30, la Direction faisait des propositions d'augmentation de salaire et disait, s'engager à répondre à la revendication de supprimer le salaire au rendement après étude en Septembre. Les ouvrières ont décidé, en Assemblée Générale, de suspendre la grève en attendant les résultats.

Déjà, pendant le conflit de la SPLI, le patron de chez CYCLONE sentant la colère des ouvrières monter, avait déjà lâché des augmentations de salaire. Les travailleuses ne se sont pas laissées endormir par l'argent, si facilement lâché quand les travailleurs décident de se mettre à l'Action. Elles feront donc le point en Septembre.

— Chez TALLANDIER toujours à FOUGERES, usine d'emporte-pièces, rattachée à la chaussure, les 30 travailleurs revendiquaient 0,60 F d'augmentation sur leur salaire pour tous. Ils les ont obtenus au bout de 2 jours d'arrêt total.

— A HUNGARIA à ORLEANS (Chaussure) 8 jours de grève suivis à 95 % par les ouvriers, le patron refusait de garantir les 5,35 F du plan national, sans les primes. La décision de la grève avait été décidée au cours d'un débrayage information.

— A LA LAINIERE DE CAMBRAI dans le NORD, 75 bonnetiers ont fait grève du rendement pendant 5 semaines. La Direction avait installé sur chaque métier des cadrans, appelés horo-contrôle qui permettrait à chaque ouvrier de contrôler le niveau de son rendement et bien sûr, de pousser à la production.

Ce fut la goutte qui fit déborder le vase. Les bonnetiers décidèrent de ne plus rendre les feuilles de production journalières et ils collèrent sur chaque cadran « horo-contrôle en grève ». Les bonnetiers revendiquaient un salaire garanti.

Après un mois, la Direction avait proposé une méthode de travail à la zone. Les bonnetiers l'ont refusée. Au bout de 5 semaines, la Direction a dû démonter les horo-contrôles. Les bonnetiers ayant un salaire par palier, l'échelon 120 a été supprimé, permettant aux 2/3 des ouvriers qui font 130 - 120 - 110 d'avoir un salaire assuré à 8,50 F. Pour les autres, la lutte continue dans la boîte.

— A l'usine SIMONDEX (Habillement) à MANOSQUE (35 salariés) et à MARSEILLE (60) une section syndicale C.F.D.T a été créée il y a 2 mois

1^{re} riposte du patron : celui-ci refuse de payer le 1^{er} Mai à la déléguée syndicale du fait qu'elle avait dû s'absenter pour expertise médicale. Les délégués demandent une réunion au patron pour poser le problème et celui des salaires. Les travailleurs n'étant pas payés au minimum de la Convention Collective. Le patron réagit de nouveau et licencie la déléguée syndicale, une ouvrière enceinte et une autre sans motif valable. Les travailleuses réagissent et imposent au patron la réintégration des 3 ouvrières. Après 3 heures de discussion, celui-ci accepte.

Elles revendiquaient aussi : Une amélioration des conditions de travail, des salaires normaux, 20 minutes de pause par jour, des qualifications reconnues, en fait, l'application de la Convention... Des réponses sont attendues par les ouvrières.

— Les travailleurs des usines COLROY à SENONES et LA GRANDE on fait grève pendant 10 jours sans résultat. L'échec est dû aux problèmes C.G.T. qui a dominé le conflit. L'U.D. C.G.T. a dissout sa section pour collusion avec les positions patronales.

Le communiqué officiel CGT stipule :

« Les exclus de la C.G.T., volontairement pour certain, involontairement pour les autres, ne dirigeaient plus le syndicat, devenu l'instrument de la direction » - (corresp.)

Du 4 au 9 JUIN, Les travailleurs HA.CUI.TEX. devront se retrouver,

tous ensemble dans l'action sur les revendications prioritaires aux travailleurs. C'est ainsi qu'un communiqué commun avec la C.G.T. précise l'action pour « la suppression des systèmes de rémunérations liées aux cadences de travail... »

Avec de plus en plus de travailleurs concernés, la lutte continue pour la diminution des cadences et la suppression du salaire lié au rendement.

AU PLAN NATIONAL

● CUIRS

— Maroquinerie, réunion paritaire le 27 Avril concernant le relèvement des salaires minima conventionnels. Un accord est intervenu sur les bases suivantes. Le point 100 conventionnel passera à 4F. au 1^{er} Mai et 4,10 F au 1^{er} Juillet soit 9,33 % de majoration en deux étapes.

— Réunion Paritaires TANNERIES - MEGISSERIES le 21 Mai - conclusion d'un accord prévoyant le relèvement des minima conventionnels de 6,25 % à compter du 1^{er} Juin.

Le point 100 passera ainsi de 4 F. à 4,25 F.

— mise au point définitive des classifications ouvrières restées en suspens

— début des discussions sur les classifications employés.

— Réunion Paritaire GANTERIE le 23 Mai. En 1973, les minima conventionnel auront réalisé un bon de 15,90 %, le niveau général reste néanmoins peu élevé et il faudra d'autres étapes comme celles de cette année pour améliorer la situation des travailleurs.

— Commissions de Conciliation CHAUSSURE le 17 Mai

1) - Ets MACE - Fougères - calcul de l'indemnité de licenciement à appliquer pour des licenciements signifiés en décembre et effectifs en janvier 73 dont le taux passait au 1^{er} janvier de 2 à 4/20

2) - Ets THIERRY à AGEN - Indemnisation chômage partiel pour heures chômées les 24

et 25 Avril et récupérées en Mai.

Sur ces deux points, les patrons ont accepté les interprétations ouvrières à savoir les 4/20 et l'indemnisation du chômage partiel.

Confirmation également qu'il ne saurait être question de double retenues de Sécurité Sociale pour l'indemnisation de la Maladie.

● HABILLEMENT

— 26 Avril : Classifications Ouvrières. Aucune modification n'avait été apportée dans le projet patronal par rapport à Juillet 72. Les Organisations syndicales ont vivement réagi et ont réclamé les coefficients. Bien que les patrons étaient vivement déçus... (leurs propres paroles) de notre refus d'entrer dans leur schéma qui entraînait des déclassifications, ceux-ci nous ont donné les coefficients. Les actions du 18 Avril, plus spécialement dans le Nord-Pas-de-Calais, la région Rhône - Alpes et à BREST, ont permis aux patrons de lâcher.

L'échelle hiérarchique proposée va de 110 à 157 (actuellement de 100 à 165) la majorité du personnel se retrouvant dans la 2^e catégorie à 113 et la 3^e à 118. Ceci ne nous donne absolument pas satisfaction, une prochaine réunion se tiendra le 6 Juin.

— Mensualisation : réunion le 9 Mai — Propositions patronales : garanties « Employés » sauf pour la maladie, la suppression de la franchise après 9 ans de présence.

— Indemnité de licenciement, refus de donner la majoration des indemnités pour ancienneté.

— Ancienneté, refus aussi pour la majoration des minimums hiérarchiques. Notre revendication étant l'application de l'Annexe T.A.M. en tant que contre proposition, nos demandes sont l'Annexe Employés en totalité. - Prochaine réunion le 7 Juin.

— Commission Paritaire RHONE ALPES Habillement le 10 Mai — Propositions Patronales : salaires minimum professionnel à 5,40 F. après 6 mois. - Augmentation de la prime de transport : 50 % (au lieu de 40 %) des frais réels, pris en charge. La C.F.T.C. et F.O. se sont engagés à signer, la C.F.D.T. n'a pas signé.

— Bretelles — Ceintures — Commission Paritaires du 8 Mai. Les patrons ont proposé de fixer la valeur du point à 4,27 F, soit une

augmentation de 5,50 % et le salaire garanti à 5,20 F soit 9,47 % - abattement d'âge ramené sur celui du S.M.I.C. 20 et 10 %.

L'annexe Employés sera modifiée d'après celle de l'Habillement. Après de longues discussions, l'ensemble des Organisations, ont déclaré signer ces propositions.

— EXTENTION AU JOURNAL OFFICIEL

Accord du 15 Décembre 1972 à l'Avenant du 2 Juillet 71 à la Convention Collective Textile concernant son application à l'Industrie des Dentelles, Tulle Broderies et Guipures, sans restriction.

Arrêté du 20.4.73 -- J.O. du 5.5.73.

A TRAVERS L'ORGANISATION

▲ BUREAU FEDERAL les 9 et 10 MAI

— Réflexion sur les problèmes internationaux, compte rendu de la session à PONT à MOUSSON, du débat au Conseil National ainsi que la Commission Organisation Confédérale.

La préparation du Congrès Confédéral par les Syndicats ainsi que la suite de l'action revendicative et la préparation du Conseil Fédéral de Juin, ont été faits.

▲ FORMATION

— Du 2 au 4 Mai — Session à PONT A MOUSSON. Cette session a été organisée par la Fédération internationale C.M.T. dans le cadre de la C.E.E. Son but était de réfléchir aux problèmes posés par les entreprises multinationales et la politique syndicale internationale à mettre en place.

11 camarades, représentaient notre Fédération. Une première base a été mise en place pour l'information, la formation, la coordination des luttes.

— Session Fédérale CONDUITE de REUNION du 7 au 9 Mai à BIENVILLE

— Session RENDEMENT HA.CUI. TEX. à BIENVILLE 33 militants (23 femmes et 10 hommes) ont participé à la session Rendement. Travail de groupe très intéressant à partir des problèmes rencontrés dans les entreprises et des solutions à envisager pour réduire les problèmes posés avec les travailleurs et en tenant compte de nos orientations C.F.D.T.

— Journées d'études

— Dans le Nord sur l'exploitation spécifique de la femme. Elle a rassemblé une cinquantaine de militants et militantes des sections d'entreprises. Colette AUDRY sociologue, spécialiste des problèmes féminins, est venue traiter des raisons historiques et sociologiques de cette situation et Jean Pierre OPPENHEIM, de la Confédération, a démontré le capitalisme et le rôle que fait jouer celui-ci à la femme.

— A SEDAN dans les Ardennes pour la préparation du Congrès Confédéral, avec 23 militants.

— En BRETAGNE à VANNES et à QUIMPER avec la participation de 26 militants.

Les Congés Payés et la Mensualisation

DES PRECISIONS TRES UTILES

C'est la loi du 16 Mai 1969 qui est applicable et qui annule toutes les restrictions à la 4ème semaine prévue dans les Conventions Collectives. Par contre, tout ce qui est supérieur à la loi, reste applicable comme les congés d'ancienneté. Le petit guide juridique C.F.D.T. 1973 indique l'essentiel de la loi qui est à compléter par les dispositions plus avantageuses de la Convention Collective applicable à l'entreprise.

DROIT AU CONGE

Tous les travailleurs y ont droit qu'ils soient ouvriers, mensuels ou apprentis. **Obligation de congé** : Le congé doit être une période de repos effectif. Il est interdit de travailler pendant le congé, des sanctions sont prévues contre le salarié et l'employeur qui seraient en infraction à cette règle.

Le congé doit être obligatoirement pris, on ne peut le remplacer par une indemnité s'ajoutant au salaire correspondant au temps de congé pendant lequel on aurait travaillé.

DUREE DU CONGE

A) - CONGE NORMAL :

C'est 2 jours de congé par mois de travail effectif (soit 24 jours pour 12 mois) pendant la période de référence qui va du 1^{er} Juin au 31 Mai de l'année en cours.

24 jours ouvrables - jours fériés en plus. Il s'agit de jours ouvrables. Par conséquent, les jours fériés légaux inclus dans le congé ne peuvent être considérés comme jours ouvrables et ont pour effet, d'allonger d'autant la durée du congé. C'est le cas par exemple du 14 Juillet et du 15 Août, ce qui reporte souvent la reprise au mardi.

Calcul de la durée du Congé. En cas d'année incomplète, il faut d'abord calculer la durée annuelle du travail effectif pendant la période de référence qui va du 1^{er} Juin au 31 Mai.

Par mois de travail effectif, il faut entendre : les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail sur 6 jours par semaine ou 20 jours s'il est réparti sur 5 jours.

Sur ce point, le Ministère du Travail a précisé que le travailleur qui justifie de quarante huit semaines ou de douze fois 24 jours (20 si l'horaire est réparti sur 5 jours) de service effectif au cours de l'année de référence a droit à son congé intégral (réponses à des questions de parlementaires - Journal Officiel des débats de l'Assemblée Nationale des 26.8.72 au 10.3.73)

Un salarié qui aurait plusieurs jours d'absences, même à plusieurs reprises a donc droit à ces 24 jours de congé si son temps de travail total est de 48 semaines (y compris les congés de l'année précédente).

Cette position du Ministère du Travail est contestée par certains patrons et certains tribunaux mais il faut la faire appliquer.

Pour décompter la durée du travail effectif donnant droit aux congés payés, il faut inclure :

- La durée du congé payé précédent,
- Les arrêts pour congés maternité,
- Les périodes d'arrêts occasionnée par un accident de travail ou une maladie professionnelle dans la limite maximum d'un an.
- Les congés familiaux, jours fériés,
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.
- Les périodes de congé-éducation et de congé pour la jeunesse.
- Les périodes de chômage partiel.
- Les stages de Formation Professionnelle.

ATTENTION

A toutes ces périodes assimilées par la loi au travail effectif, il faut ajouter celles prévues par les Conventions Collectives (exemples : maladie d'une certaine durée - service militaire - etc. . .)

Le paiement de la maladie n'a rien changé à la règle. Souvent, lorsque la maladie est payée aux mensuels, on ne la réduit pas des congés, si c'est pratiqué ainsi, il faut en demander l'application aux ouvriers mensualisés au titre des avantages acquis.

B) - LES CONGES SUPPLEMENTAIRES :

— **Les mères de famille.** La loi du 16 mai 1969 rétablit les congés supplémentaires légaux en faveur des jeunes mères de famille. Les mères de famille salariées ou apprenties de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente (donc de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours) ont droit à un congé supplémentaire de deux jours par enfant à charge (l'enfant à charge est celui qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours).

— **Ancienneté** — Pour les jours de congés, en raison de l'ancienneté, il faut se reporter aux Conventions Collectives. En général ils sont : Pour 20 ans : 1 jour — 25 ans : 2 jours — 30 ans : 3 jours (T.A.S.)

— **Habillement — Chaussure — Cuirs et Peaux — Maroquinerie.**

— **Les Jeunes** — Les travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé de 24 jours ouvrables même s'ils sont dans l'entreprise depuis peu. Mais ils ne peuvent prétendre qu'à l'indemnisation des jours acquis par leur présence effective.

DATE DES CONGES

La période légale va du 1^{er} Mai au 31 Octobre. La période de prise de congé est précisée par les Conventions Collectives ou, à défaut, fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du Comité d'entreprise.

Légalement, elle doit être portée à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant la date prévue. La Convention Collective des Textiles Naturels précise 3 mois, l'Habillement avant le 1^{er} mai.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit au congé aux mêmes dates.

FERMETURE ANNUELLE

Elle peut gêner les salariés dont le temps de présence ne donne pas droit à un congé couvrant toute la durée de la fermeture de l'entreprise. Ils peuvent alors bénéficier d'allocations légales de chômage partiel.

Si la fermeture se prolonge au-delà des 4 semaines, l'employeur est tenu de verser aux salariés pour chaque jour supplémentaire de fermeture, une indemnité correspondante à l'indemnité journalière de congés payés.

COMMENT PRENDRE LE CONGE ?

Il ne peut être fractionné qu'avec l'accord de l'intéressé, mais une fraction d'au moins 12 jours continus doit être attribuée pendant la période légale (1^{er} mai - 1^{er} octobre).

Congés supplémentaires pour fractionnement : lorsque le reliquat de congé est pris en dehors de la période légale, du 1^{er} mai au 31 octobre, il ouvre droit à un congé supplémentaire :

- 2 jours lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale est au moins égale à 6,
- 1 jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

L'attribution de ces jours est due au salarié embauché en cours d'année comme à tout salarié, même s'il bénéficie d'un congé de moins de 24 jours. Il suffit qu'il prenne une fraction minimum de ce congé hors de la période mai-octobre.

Que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, il suffit qu'il y ait accord entre les parties sur la date pour que ces jours soient dûs.

INDEMNITE DE CONGES PAYES

Deux méthodes sont possibles. L'employeur doit faire les 2 calculs et c'est la méthode la plus favorable à chaque salarié qui doit être appliquée (voir modalité d'application pour les ouvriers payés au rendement et mensualisés).

1) - INDEMNITE CORRESPONDANTE AU 1/12^e DU SALAIRE TOTAL PERCU PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE

(1^{er} Juin au 31 Mai)

Quel est ce salaire ? Il s'agit des sommes brutes avant toutes retenues légales, c'est-à-dire :

- Y compris les heures supplémentaires et certaines primes étroitement liées au travail effectué (prime de rendement, productivité, ancienneté, assiduité et les congés de l'année précédente)
- On doit y ajouter, le cas échéant un salaire fictif correspondant aux périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité — accidents de travail etc..)
- Ne sont pas comprises les sommes correspondantes à un remboursement de frais ou à une compensation de risques (primes de transport — de salissures — panier — etc..) et les gratifications diverses versées à un intervalle important (6 mois à 1 an)
- Un problème se pose en ce qui concerne les **compléments de salaires ou indemnités versés en cas de maladie** depuis la mensualisation et que certains employeurs ou tribunaux veulent exclure. Mais une chose est certaine et les arrêts de tribunaux l'ont clairement indiqué, ces compléments versés en cas de maladie doivent être considérés comme des salaires. Il faut donc les faire inclure dans les sommes servant au calcul des congés.

Jours fériés pendant les congés payés. Dans la plupart des branches HA.CUI.TEX., les Conventions Collectives prévoient le paiement de tous les jours fériés. En conséquence, les jours fériés dont le paiement est prévu doivent, s'ils tombent un jour habituellement travaillé, être payés en plus du 1/12^e de salaire.

Pour le 15 août, pas de problème, tombant un mercredi, il doit être payé en plus du 1/12^e. Pour le 14 juillet qui tombe un samedi ; cela dépendra de l'horaire habituel, si on travaille habituellement 8 heures, il sera payé 8 heures, si on travaille 4 heures, il sera payé 4 heures, si on ne travaille pas le samedi, il ne sera pas payé.

Cela s'applique aux ouvriers payés à l'heure comme aux E.T.A.M. et ouvriers mensualisés.

Paiement des jours de travail effectués pendant le mois des congés. Le mois comprend 4 semaines de congés payés, plus 1 jour de congé remplaçant le jour férié plus 1 jour de travail en juillet et 2 jours en août.

Le paiement du jour de congé remplaçant le jour férié vient d'être traité, restent les jours travaillés. Pour les ouvriers payés à l'heure, ou au rendement non mensualisé, ils doivent être payés sur la base des heures effectuées (8 heures ou 9 heures selon les cas).

Pour les ouvriers mensualisés et les E.T.A.M., les jours travaillés devront être payés selon les modalités retenues dans l'entreprise pour la mensualisation des salaires.

Nous aurons 1 ou 2 jours de travail soit 8 ou 16 heures si le système retenu est le paiement des heures effectuées (ex. Textile — absence supérieure à la moitié du mois) les jours seront payés sur la base de 8^e ou 16^e du forfait mensuel.

174 174

Si le système retenu est le rapport entre les heures effectuées et l'horaire réel mensuel, le paiement se fera sur la base par exemple pour les 2 jours d'Août de 16^e du forfait mensuel pour 174 heures

184

(soit l'équivalent de 15 H. 10)

Mais il y a encore, pour les E.T.A.M et les ouvriers mensualisés,

le cas des congés à cheval sur 2 mois par exemple du 14 Juillet au 14 Août (reprise le mardi du fait du jour férié). Logiquement, on devrait payer les heures effectuées en Juillet (80 Heures) selon le système retenu dans l'entreprise, puis payer les congés sur la base du 1/12^e plus le jour férié s'il est habituellement travaillé, les heures effectuées en Août seront payées comme pour Juillet sur la base du système habituel de mensualisation de l'entreprise.

ATTENTION : Les employeurs vont essayer de rester au forfait de 174 Heures et de ne pas appliquer le 1/12^e plus le jour férié et les heures travaillées sous prétexte que les salariés gagneraient pendant les congés plus que s'ils avaient travaillé.

Ils essaieront même pour cela, de s'appuyer sur le fait que la loi précise que les congés sont limités à 24 jours. Mais si la loi prévoit un maximum de 24 jours elle ne limite pas l'indemnité de congés au salaire de 24 jours ouvrables puisqu'elle prévoit 1/12^e des salaires alors que 24 jours ou 4 semaines ne font que 1/13^e.

Si l'on n'ajoute pas le jour férié et les jours travaillés au 1/12^e, cela équivaut à faire « travailler à l'œil » les salariés pendant ces quelques jours.

2) - REMUNERATION QUI AURAIT ETE PERCUE SI ON AVAIT CONTINUE A TRAVAILLER

a) Ouvrier payé à l'heure ou au rendement non mensualisé

C'est le salaire et l'horaire du mois précédent les congés qui doivent être pris en considération. Si l'entreprise travaille pendant les congés, il faut se référer à l'horaire pratiqué pendant cette période.

Le fait que le jour férié tombe un jour non habituellement travaillé, n'a aucune conséquence. Les congés doivent être calculés sur 4 semaines + 1 jour, que ce soit en Juillet ou en Août, le salaire que l'ouvrier aurait gagné s'il avait continué à travailler, sera donc le salaire horaire moyen du mois précédent multiplié par 40 Heures x 4 semaines + 1 jour de 8 H. = 168 Heures dans le cas d'un horaire de 40 Heures.

C'est cette indemnité que l'on comparera à celle obtenue par le calcul du 1/12^e + 1 jour férié, le cas échéant notamment pour le mois d'Août.

Cette deuxième méthode n'est la plus avantageuse que lorsqu'il y a eu des augmentations de salaires de l'ordre de 8 % environ.

Les jours de travail qui seront effectués dans le mois seront payés en plus.

b) E.T.A.M. ou Ouvriers mensualisés sur la base d'un salaire fixe.

Pour les E.T.A.M., il est souvent employé comme formule, le paiement intégral du mois sur le forfait de 173 H 33 ou 174 H.

Les congés et le jour férié sont donc compris dans ce salaire ainsi que les jours travaillés et auquel s'ajoutent, comme pour les autres mois, les heures supplémentaires éventuelles.

Nous rappelons que, comme pour les ouvriers, la règle du 12^e est applicable aux E.T.A.M. ou ouvriers mensualisés sur un salaire fixe et que c'est la formule la plus avantageuse qui doit être retenue.

c) Ouvriers mensualisés mais dont le salaire est lié au rendement

C'est la base du salaire moyen du mois précédent qui est pris

en considération pour le calcul des congés. C'est-à-dire 174 Heures (pour 40 heures par semaine) tout compris. De ce fait, la formule du 1/12^e sera dans la quasi-totalité des cas, la plus avantageuse.

Le jour férié s'ajoute, le cas échéant, aux Congés.

VERSEMENT DE L'INDEMNITE

L'indemnité doit être versée comme les salaires. En principe, elle sera versée avant le départ. Cela fait l'objet d'accord dans l'entreprise entre la Direction et les Délégués du Personnel. Des précisions existent dans certaines Conventions.

TRAVAILLEURS A DOMICILE

Ils bénéficient des congés prévus par la loi et les Conventions Collectives. Ils sont indemnisés sur la base d'un pourcentage légal de de 8 % et généralement de 8,33 % (100/12^e) de leur rémunération et cette indemnité est versée en même temps que leur salaire, comme d'ailleurs, les indemnités de jours fériés payés.

CONGE PAYE ET MALADIE

Si le travailleur est malade avant le début de ses congés, il ne pourra prendre son congé mais il a droit à une indemnité compensatrice égale à l'indemnité de congé payé auquel il aurait droit. Le droit de congé effectif existe dans certaines Conventions Collectives. Exemple : Textile.

Si le travailleur tombe malade pendant son congé, il ne pourra prolonger son congé de la durée correspondante à sa maladie, sauf accord avec l'employeur.

Dans ces deux cas, il peut cumuler l'indemnité de congé avec les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Si le travailleur tombe malade pendant ses congés et ne peut reprendre son travail à la reprise, il doit le notifier à l'entreprise si possible par écrit ou certificat médical.

CONGE PAYE ET PREAVIS

Ils ne peuvent se cumuler. La durée du congé doit s'ajouter à celle du préavis. Si le préavis est donné pendant la période des congés, le délai congé ne commence à courir qu'après le retour du salarié.

CONCLUSIONS

Il est bon, de temps à autre, de repréciser ce à quoi légalement nous avons droit pour le faire appliquer, mais surtout pour améliorer ce qui existe.

Dans de nombreuses entreprises, l'ensemble des dispositions ne sont pas appliquées, à nous d'informer les travailleurs sur tous les droits et les vérifier avec eux.

Nous devons aussi toujours faire ressortir que les congés payés ont été acquis par la lutte collective des travailleurs.

Il reste aussi à inviter les travailleurs à prendre de vraies vacances, les aider en leur donnant des possibilités de choix.

Pour nous, militants, notre devoir est de « prendre » nos congés payés de les utiliser au mieux pour repartir en pleine forme dès septembre.

La Vengeance des E. T. I. T.

Oui, il s'agit bien d'une vengeance des Etablissements de Teinture et Impressions de TOURNON (Ardèche) à l'égard de notre camarade Henri ASTIC, responsable C.F.D.T. et membre de notre Conseil Fédéral.

Un document intitulé « Règlement de compte aux E.T.I.T. à TOURNON... L'Affaire ASTIC » retrace l'historique jusqu'au licenciement en situant bien le contexte, le comportement des travailleurs et des Organisations syndicales C.G.T. et C.F.D.T. présentes dans l'entreprise

Pendant plusieurs années, Henri ASTIC a mené une action collective et efficace pour défendre les travailleurs, cela a valu plusieurs millions de rappel de salaire que la Direction a dû verser.

A partir de ce jour, Henri ASTIC était le militant à abattre d'autant qu'il continuait l'action pour faire respecter et élargir les droits des travailleurs.

Le patron ne tolère pas cette situation et prépare sa vengeance à l'égard d'Henri ASTIC, il fabrique un dossier où il note toutes les observations à l'égard de notre camarade qu'il personnalise et le rend responsable de toutes les actions des travailleurs de l'entreprise.

QUE REPROCHE LA DIRECTION A ASTIC ?

D'avoir déclenché des grèves illicites en Avril 71, en Juin 71, en Octobre 71. A ce sujet, la Direction lui enverra de nombreuses lettres recommandées.

Après avoir été minutieusement contrôlé dans tous ses déplacements depuis Février 71, soit dans le cas de commissions paritaires, de réunions statutaires, déplacements en tant que délégué élu, la direction lui enverra de nombreuses lettres recommandées pour lui dire qu'il a commis des infractions, que ses absences sont injustifiées, inopinées, irrégulières, douteuses, en gros, qu'elles n'ont rien à voir avec ses mandants et responsabilités syndicales.

Le fait que la Direction ait suivi tous ces faits et gestes pendant de longs mois sans rien dire, ait décidé de rejeter sur ASTIC toutes les grèves, les tracts, l'affichage, ait déclenché une avalanche de lettres recommandées, démontre bien que la Direction préparait son coup.

EN 1972, ASTIC SUBIRA TOUTES LES VEXATIONS POSSIBLES

Pour la Direction, l'action devant les Tribunaux ne suffisait pas. Tout sera mis en œuvre pour écraser, écœurer Henri ASTIC.

Pressions, chantage, retenues d'heures de délégation, non paiement d'heures de délégation, des lettres recommandées sans savoir pourquoi, refus d'indemniser un mois de maladie (la part patronale), pas de prime de fin d'année...

LA DIRECTION DIRA : NOUS RESPECTONS LE DROIT SYNDICAL

Elle dira et écrira, puis affichera et par la suite même distribuera des tracts sur la voie publique... les griefs de la direction contre ASTIC n'ont rien à voir avec une prétendue répression syndicale !!!

Ce que la Direction reproche à ASTIC, ce sont des fautes bien « personnelles »

Si nous suivons ce raisonnement, cela voudrait dire qu'ASTIC se déplaçait uniquement pour son plaisir, sur le dos de son Organisation Syndicale, des adhérents C.F.D.T. et bien sûr, dans certains cas, sur le dos du patron.

LA PROCEDURE JURIDIQUE

Le 10 Décembre 71, la Direction demande le licenciement d'Henri au C.E. qui le refuse par 4 voix contre 1.

Après enquête minutieuse d'un mois, l'Inspecteur du Travail refuse à son tour le licenciement.

La Direction demande la résiliation du contrat de travail, le Tribunal d'Instance reprend les griefs de la Direction, prononce la résiliation du contrat.

La Cour d'appel de Nîmes confirme le jugement de TOURNON le 31 Janvier 1973. Elle fonde sa décision sur les grèves, dites illégitimes d'Avril, Juin et Octobre 71 et qu'Henri ASTIC était seul responsable.

Le 16 Février 1973, un huissier somme à Henri de quitter définitivement l'entreprise.

Une action est alors engagée sous formes de grèves illimitées, la C.G.T. fait tout pour faire dévier la lutte et faire reprendre le travail au bout de quelques jours.

UNE JUSTICE DE CLASSE

L'arrêt de NIMES prend le contraire de l'arrêt de NANCY concernant notre camarade STAUB de VITTEL qui avait refusé de détacher l'action du délégué des actions menées par les travailleurs de l'entreprise.

C'est le principe même de la résiliation judiciaire du contrat de travail concernant les délégués qui ignore et contre-dit la décision du C.E. et surtout de l'Inspecteur du Travail.

Les travailleurs et les militants ne doivent jamais oublier qu'ils sont toujours soumis à un pouvoir de classe et notamment à une justice de classe.

L'affaire ASTIC est révélatrice de cette situation et nous sommes persuadés qu'elle servira la cause que nous défendrons à savoir la liberté des travailleurs dans l'entreprise et la société.

Le document sur l'affaire ASTIC intitulé : Règlement de compte aux E.T.I.T. à TOURNON, est à lire et à faire connaître — 0,50 F en vente à la Fédération HA.CUI.TEX. C.F.D.T., 26 rue Montholon

— PARIS — 75439 — CEDEX 09

HA - CUI - TEX
C.F.D.T.
Juin - Juillet
1973

PRATIQUE SYNDICALE

Lutte de classe

LAS TRABAJADORAS EMIGRADAS EN LA PUNTA DE LA LUCHA DE CLASE EN CLAUDE ST-CYR PARIS ESTO ES UNA REALIDAD

TITRE : Les Travailleuses Immigrées au cœur de l'affrontement de classe,
CHEZ CLAUDE ST CYR A PARIS, c'est une réalité.

Alors que tous les responsables du Syndicat Parisien ainsi que l'équipe fédérale étaient au congrès C.F.D.T. à NANTES, les travailleuses de chez CLAUDE ST CYR organisaient elles-mêmes la riposte contre la patronne qui avait fait appel à la police.

Les lignes qui suivent, décrivent leurs conditions d'embauche, de travail et leur action. Elles ont été écrites par elles-mêmes.

La lutte des Travailleurs Immigrés ainsi que la prise en charge de l'Action par eux-mêmes peuvent donc être une réalité si nous savons leur laisser leur place, toute leur place en tant que Travailleurs à part entière.

L'atelier de corseterie Claude St-Cyr, embauche depuis 3 ans des ouvrières immigrées sans papiers, en leur disant qu'elles sont en règle, parce que la société a un accord avec l'Alliance Française pour accepter des étudiantes.

TRAVAILLEURS FRANÇAIS, IMMIGRES MEME COMBAT

Le 23 février, la patronne de cette société a commencé à exiger la régularisation aux 7 espagnoles qui étaient sans papiers, leur donnant le délai du 20 mars pour l'affectuer, si non, elles étaient renvoyées.

Quand les ouvrières françaises ont été informées de cette situation elles ont fait un débrayage de 40 minutes pour protester. Après, la patronne a dit à celle qui avait organisé le débrayage qu'elle devait prendre des « vacances » jusqu'à ce quelle ait réglé sa situation. Chose qu'elle n'a pas acceptée. Mais la patronne lui a promis de la reprendre si elle était « sage » et « se tenait tranquille ».

POUR LA TRANSFORMATION de leurs CONDITIONS de TRAVAIL

A partir de ce moment-là tout est resté calme jusqu'au jour où, à cause des mauvaises conditions de travail, le mécontentement général a abouti à l'organisation d'un groupe d'ouvrières qui a commencé la discussion pour l'élaboration des revendications, la manière de s'organiser et de lutter contre la patronne. Un projet de revendications a circulé (et circule toujours) dans l'atelier.

Cette situation s'est aiguisée en mars avec la réclamation que le jeudi de l'Ascension soit chômé et payé. A cause de ceci, J*** a reçu la lettre de préavis. Quelques jours après, à la sortie du travail, la patronne a appelé une autre ouvrière, M***, pour lui communiquer son renvoi, sous prétexte qu'elle était la meneuse du mouvement de mécontentement dans l'atelier. Le lendemain, M*** est revenu travailler, la patronne l'a mise à la porte, après avoir essayé de lui faire peur, et ceci malgré qu'elle ait refusé d'accepter le licenciement.

AFFRONTEMENT DE CLASSE, c'est bien de cela qu'il s'agit

Devant ces faits, 8 ouvrières ont débrayé. La patronne, après avoir essayé de les acheter, en voyant leur unité, a appelé le grand patron pour solutionner le problème. Il y a eu une réunion générale, et on a obtenu du patron la réintégration de J***, un autre travail pour M*** 1/4 d'heure de repos matin et après-midi, et la nomination de déléguées.

A partir de ce jour, la patronne est devenue ouvertement répressive.

Mardi, 29 mai, 5 des espagnoles sans papiers, qui avaient appuyé le mouvement de solidarité, ont reçu une lettre de licenciement, sous prétexte que le Ministère du Travail lui avait dit par écrit qu'elle ne pouvait pas employer des étrangères en situation irrégulière. La lettre du Ministère étant datée le 7 février.

Mercredi à la sortie du travail, la patronne a voulu régler leurs comptes, ce qu'elles ont refusé. Elles se sont mises d'accord avec la patronne d'aller vendredi matin discuter après avoir réfléchi.

Quand elles sont arrivées à l'atelier vendredi, elles ont attendu la patronne avec 5 policiers, qui les ont sorties de l'atelier, et obligées d'aller au commissariat. Là-bas, ils les ont enfermées dans une cellule après avoir essayé de leur faire peur, avec expulsion à la frontière menaces, cris, et fouilles. Elles sont restées complètement isolées, sans recevoir ni renseignements ni nourriture de 9 heures à 17 heures. Pendant l'après-midi elles ont été interrogées par 2 policiers des Renseignements Généraux, qui essayaient de détourner le problème des justes revendications de travail et de régularisation de papiers pour en faire des questions politiques.

CONTINUER LA LUTTE pour obtenir, TRAVAIL et REGULARISATION de leurs papiers

Finalement, elles ont été relâchées et seulement à la suite de leurs exigences d'explication, on leur a répondu qu'il ne fallait plus faire d'histoires et qu'elles n'avaient ni travail ni papiers. Devant ces faits, elles ont montré leur détermination de continuer la lutte pour obtenir travail et régularisation. Ce n'était qu'à la sortie qu'elles ont su que la patronne les avait dénoncés pour « bris de matériel ».

Les policiers n'ont fait mention de ce fait à aucun moment de leur détention.

NOTRE ATELIER

A la menace de licenciement de nos camarades espagnols nous avons réagi par un arrêt de travail pendant 40 minutes à l'atelier et 2 heures au sous-sol.

Cette action de solidarité nous a donné beaucoup de confiance dans nos propres forces. On a pu constater la peur de la patronne devant notre unité. La preuve est maintenant faite qu'en réagissant ensemble nous saurons tenir-tête et préparer la défense de tous nos droits.

Ces derniers jours nous nous sommes rencontrées plusieurs fois pour discuter de nos affaires et une conclusion est claire : **puisque nous sommes capables d'unir nos forces nous allons penser un certain nombre de choses qui nous tiennent au cœur et qu'il faudra changer.** Nous ferons en sorte que, les patrons nous traitent comme des personnes et non plus comme des « objets » tout juste bons à produire.

Nous avons mis sur le papier ce qui nous a paru intéresser toutes les ouvrières de l'atelier pour qu'on en discute ensemble et que chacune puisse donner son avis.

CONDITIONS travail et sécurité

(Voir annexe : plan et extraits du code du travail)

PREMIER ETAGE :

Le toit de notre atelier est en fibrociment, c'est la raison pour laquelle il fait froid en hiver et une chaleur étouffante en été.

A cause du manque de personnel nous sommes obligées de changer assez souvent de machine. Peut-être aussi parce que la patronne veut que nous sachions faire toute sorte de travail, mais pour quelles autres raisons ?

La surveillance est de tous les instants : « Il ne faut pas parler ». Si vous parlez vous ne pouvez pas faire de rendement ! Quest-ce que vous faites au WC ?, moi dans 2 minutes « ça y est », etc.

Avec les cadences il n'est plus possible d'avoir un moment de répit. Nous savons que certaines sont parties parce-qu'elles ne pouvaient plus supporter cette oppression.

SOUS-SOLS :

La cave est pleine de cartons et de marchandises et le couloir qui reste entre les rayons est si étroit qu'on ne peut pas passer la poubelle. L'endroit où nous travaillons n'est qu'un espace de 9m² pour 8 ou 9 personnes. Il y a deux tables et l'une d'entre elles est montée sur des tréteaux qui peut facilement se renverser avec le risque d'accident. Nous sommes disposées en trois rangs et pour sortir ou entrer il faut nous bousculer.

Dans toute la cave il n'y a qu'une petite fenêtre sur une cour particulière. Comme l'air n'est pas renouvelé la poussière des tissus et des plastiques nous empêche de bien respirer et nous avons la peau du visage irritée à la fin de la journée. **A quelques mètres d'où nous travaillons, se trouve installé le chauffage central.** Celui-ci a une fuite de gaz à cause de cela, nous avons la tête lourde, à la fin de la journée. Un technicien nous a dit que le chauffeur est dans des conditions dangereuses.

Dans un coin éloigné de la cave (pièce B) travaille une ouvrière sans chauffage, il fait humide...

En dehors de notre travail on nous fait faire la livraison des colis à la poste, agences de transport etc. Quant il pleut nous ne pouvons pas nous protéger car nous sommes chargées.

Nous devons monter de lourds colis par l'escalier étroit et très en pente parce que le monte-charge ne sert que pour de petits colis. On doit les monter au rez-de-chaussée ou au 1^{er} étage, où il y a encore des rayons de marchandises dans le couloirs. A cause de ces efforts il y a eu quelques accidents déjà.

DANGER D'INCENDIE

Les dangers d'incendie sont vraiment graves, car nous sommes entourées de matériaux très inflammables : tissus, cartons, nylons, plastiques etc...

Au premier étage la seule sortie possible est le couloir qui conduit à l'escalier, mais il est si plein de marchandises, que l'on ne peut pas passer qu'une par une.

Alors, comment nous allons faire pour nous sauver toutes les 30 ? Nous allons nous bousculer et nous entretuer en voulant sortir, en voulant nous sauver. Qu'est-ce que nous avons comme mesure de sécurité ? Un extincteur de 5 litres. Est-ce suffisant ?

Les possibilités d'incendie sont grandes car on fume partout.

Dans la cave les possibilités d'incendie sont encore plus graves à cause de la fuite de gaz et on fume à côté. Alors, le jour où il y aura une grande concentration de gaz, qu'est ce qu'il va arriver ? une explosion ?

CONDITIONS D'HYGIENE

TOILETTES : Au premier étage les W.C. dans un coin de l'atelier font que les odeurs envahissent les locaux de travail.

Notre réfectoire-cuisine-water nous fait manger avec toutes sortes d'odeurs mélangées et de fumées car il n'y a pas de ventilateur.

Pour nous asseoir nous devons faire de la gymnastique et passer par dessus nos camarades, parce que l'espace est très réduit et inconfortable.

VESTIAIRES : Nous avons quelques armoires métalliques pour deux ou trois. Pas d'autre pièce pour nous changer et nous laver (lavabos, douches). Pouvons-nous appeler cela vestiaires ?

SALAIRS

Nous sommes payées sur la base de 174 heures par mois (moyenne annuelle). De 5,20 F de l'heure que gagne la manutentionnaire à 6 F que gagne la mécanicienne plus élevée. La mécanicienne qui gagne le moins gagne 5,40 F.

SYSTEME DE PRIMES

C'est le moyen dont le patron se sert pour que l'on produise plus et à bas prix, cela risque de produire un désaccord et une désunion entre nous. Par exemple que l'une gagne plus que l'autre, et nous nous demandons pourquoi ? Si nous avons travaillé autant les unes que les autres.

CE QUE NOUS VOULONS ?

Nous avons discuté beaucoup pour parvenir à écrire ce récit. Au même temps, nous avons essayé de formuler un premier projet des problèmes qu'il faudrait demander au patron d'arranger. Ce n'est qu'un projet, car beaucoup de camarades n'ont pas pu participer aux réunions, dû à, qu'elles sont mères de famille, aux problèmes de transport, à la difficulté d'établir contacts dans l'atelier, etc.

Voici donc ce que nous pensons qu'il faut changer dans notre atelier,

SALAires

- Salaires minimum à 1.100 F nets par mois (Augmentation d'un F par heure, à peu près).
- Intégration des primes aux salaires de base.

SECURITE

- Vérification du chauffeau par un technicien qualifié. Isolement des matières inflammables.
- Sorties de secours, extincteurs conformes à la réglementation en vigueur.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Espaces dégagés pour pouvoir travailler,
- Aération suffisante pour pouvoir travailler,
- Conditions de travail décentes (table à notre taille et « stable », bruit de machines tolérable, chaises confortables).
- Les manutentionnaires demandent à être déclarées en fonction du travail réel qu'elles réaliseront.
- Amélioration de l'organisation du système de manutention des marchandises.
- Un arrêt de travail de 15' le matin et 15' l'après midi.
- Droit de réunion une fois par mois.

INSTALLATIONS

- W.C. plus éloignés du réfectoire et de l'atelier, pour des raisons d'hygiène évidentes et création d'une salle comprenant : des vestiaires individuelles, des lavabos, des W.C., etc.
 - Pour le réfectoire un aérateur... qui marche.
- ETUDIONS CES REVENDICATIONS !**
- REUNISSEZ NOUS POUR EN DISCUTER : DE NOTRE ACCORD DEPEND LE SUCCES !
 - VENEZ TOUTES A LA REUNION QU'AURA LIEU LE SAMEDI 14 à 17 h.

ANNEXE

I — (EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL)

MESURES D'HYGIENE ET SECURITE (Décret du 14.2.39)

W.C. (Art. 4)

Les cabinets d'aisance ne doivent pas communiquer directement

avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Ils seront aménagés et ventilés de manière à ne dégager aucune odeur.

AERATION (Art.5)

Dans les locaux fermés affectés au travail, le cube d'air par personne employée ne pourra être inférieur à 7 m³ (24 juillet 1930) : Un avis affiché dans chaque local indiquera sa capacité en m³.

Locaux situés en sous-sol : des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 m³ au moins par heure et par personne occupé. Le volume introduit en aucun cas ne doit être inférieur à 2 fois le volume du local, par heure. L'air usé et vicié ne sera évacué par les passages et escaliers.

REFECTOIRE (Art. 7, 5 octobre 1960)

Le réfectoire devra être bien aéré et éclairé et convenablement chauffé pendant la saison froide.

Il sera pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant pour que chaque usager dispose d'une place assise.

VESTIAIRES (Art. 9, 5 août 1945 et 1^{er} avril 1947)

Les chefs d'établissement mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires avec lavabos.

Locaux bien aérés et éclairés, convenablement chauffés, pourvus d'un nombre suffisant de sièges.

PREVENTION DES INCENDIES

Aucun poste individuel de travail ne doit se trouver à plus de 10 mètres d'une issue (1^{er} et 2^e groupe) :

— devront posséder des issues et dégagements judicieusement répartis afin de permettre une évacuation rapide en cas d'incendie. Issues et dégagement devront toujours être libres et n'être jamais encombrés de marchandises ni d'objets quelconques.

Si la sécurité l'exige le Ministère du Travail peut prescrire un nombre minimum de deux sorties sur l'extérieur.

La largeur des issues comptant dans le nombre minimum obligatoire ne sera jamais inférieur à 1 m 50.

L'emplacement des escaliers doit permettre l'évacuation rapide. Ils doivent être construits en matière incombustible ou en bois dur de 35 mm d'épaisseur protégé par un revêtement de plâtre ou équivalent.

La largeur minimum obligatoire 80 cms (escaliers)

La largeur totale pour l'évacuation d'au moins 20 personnes pas inférieur à 1 m 50.

La largeur minimum des escaliers desservant les sous-sols sera augmentée de la moitié et ne pas être en prolongement direct des escaliers desservant les étages supérieurs.

Les passages et couloirs doivent être libres de tout encombrement de marchandises, matériel ou d'objets quelconques.

Les consignes en cas d'incendie établis et affichées dans chaque local du travail de manière très visible.

LE NON TISSÉ ?

Le non-tissé, les non-tissés, qu'est-ce que c'est ?

Le non-tissé, est le résultat d'une nouvelle technique donnant naissance à un nouveau produit dénommé couramment **les non-tissés** qualifiés par certain de troisième génération du textile, les deux première étant respectivement,

- 1) le tissu à trame et à chaîne, c'est-à-dire le type de tissu classique - tissé -
- 2) le tissu à maille en jersey

Deux sortes de non-tissés

En fait, il faut distinguer deux sortes de non-tissés :

- les non-tissés disposables,
- les non-tissés durables.

Un marché qui prend de l'importance

● Déjà bien connu sous forme de produits que l'on jette après usage (« *disposable* ») il envahit maintenant le marché des produits **REUTILISABLES** (ou durables)

● En 1970, la production mondiale d'étoffes non tissées atteignait environ 200 000 tonnes, dont quelques 140 000 aux Etats-Unis contre seulement 3 000 en France.

LES NON-TISSES DISPOSABLES

Arthur A. Little, dans une étude qu'il vient de consacrer à ce produit estime que pour les Etats-Unis, les ventes de produits disposables utilisant des non-tissés, passeraient de 795 millions de dollars (1)

(1) au 23 mai 1973 1 dollar = 4,415 F

à 1,6 milliards de dollars entre 1971 et 1976 (soit le double en valeur).

Vers 1976, les ventes au détail de linge à « jeter » après usage entreront pour 43 % de ce marché soit 700 millions de dollars comparés aux 240 millions de 1971.

D'autres types de produits non tissés disposables devraient dépasser 100 millions de dollars en 1976 : il s'agit de nappes et tampons sanitaires dont les ventes pourraient atteindre 370 millions de dollars en 1976.

Des compresses en bandages chirurgicaux dont le marché se situerait autour de 45 millions de dollars, tandis que les torchons pour la vaisselle les chiffons « essuie-meubles » trouveraient un marché de 130 millions de dollars.

LES NON-TISSES DURABLES

Pour leur part, les produits non tissés « DURABLES » verront de 1971 à 1976, leurs ventes s'accroître de 120 millions de dollars à 260 millions de dollars (plus du double !).

En 1971, deux produits non tissés durables avaient dépassé en vente les 10 millions de dollars.

Les doublures pour 35 millions de dollars et les « thibaudes » pour les tapis, pour 25 millions de dollars.

REMARQUES

Plusieurs remarques (techniques) s'imposent de ce rapide tour d'horizon sur l'industrie des « non-tissés ».

1^o - **d'Abord**, c'est une industrie qui se situe à la fois entre celle du papier, du cuir, des matières plastiques et qui utilise des matières fibrouses généralement destinées à l'industrie textile.

Actuellement et malgré l'expansion spectaculaire des firmes qui se sont lancées dans cette direction (dont Rhône-Poulenc-textile à Roanne qui possède une des plus importante unité de production de non-tissés de l'Europe) le pourcentage de fibres utilisées dans les non tissés par rapport à celle que l'on utilise dans l'industrie textile est extrêmement faible.

2^o - Cette industrie des « non-tissés » est en fait une industrie nouvelle employant des techniques d'avant-garde. Elle exige une demande importante de capitaux en raison du coût des investissements portant sur un matériel peu classique et peu répandu.

3^o - Enfin, cette nouvelle industrie fait également appel à un important « capital de matière grise » l'industrie des non-tissés a besoin de chercheurs, de chimistes, et d'ingénieurs, de techniciens supérieurs, donc d'une main-d'œuvre particulièrement qualifiée, voire même spécialisée.

DANS LE SECTEUR ET L'ACTIVITE DU TEXTILE, C'EST VRAISEMMENT UNE INDUSTRIE DE POINTE !
ELLE PREFIGURE DANS UNE CERTAINE MESURE CE QUI DEVIENDRA PROGRESSIVEMENT L'INDUSTRIE TEXTILE TOUTE ENTIERE.

Si techniquement et sur cet aspect seuls les non-tissés peuvent être qualifiés comme nous l'avons vu précédemment, des problèmes se poseront inévitablement et à très court terme,

- pour les travailleurs (problème de l'emploi)
- pour l'environnement (forêts sacrifiées, destruction de ces produits, etc...)

POUR LES TRAVAILLEURS

Il est évident que ce qui constitue pour les travailleurs un désavantage, se traduit pour les patrons par une augmentation substantielle pour la classe dominante.

1) alors que le tissage classique permet la fabrication de 5 à 20 m² de tissu à l'heure,

que la bonneterie permet une vitesse de fabrication de 15 à 100 m² à l'heure,

le non-tissé parvient selon le procédé de fabrication, à des vitesses de l'ordre de 500 à 40 000 m² à l'heure suivant le procédé de fabrication.

2) Cette technique concourt à l'élimination « coûteuse » de la main d'œuvre.

Elle permet de rationnaliser à l'extrême le processus de fabrication, par l'élimination de toute une série intermédiaire d'opérations et de manipulations (suppression de la filature, de la texturation, du tissage etc... etc...) ce qui conduira inéluctablement au départ de tout le personnel attaché à ces fonctions et lorsque l'on sait que déjà pour la période couvrant les années 1962 à 1971, l'effectif de l'industrie textile française s'est traduit par dégagement de personnel représentant 20 % de l'effectif correspondant à celui de 1962 (1962 : 518 000 salariés, 1971 : 414 600 salariés) l'on s'imagine sans peine les problèmes d'emploi qui en résulteront.

Ce n'est pas dans 10 ans qui faudra réagir, c'est dès maintenant que le problème est posé.

Cependant, pour moduler cette vision qui n'est pas pessimiste, mais réaliste, il convient d'observer quelques remarques : selon les « techniciens de la vente » les acheteurs ne sont pas encore suffisamment « MOTIVES »

L'acte d'achat reste pour beaucoup un acte NEGATIF.

Il faut jeter le produit après usage parce qu'il est « un non quelque chose »

Tant que le consommateur ne sera pleinement motivé, cette industrie devra parallèlement à ces activités de recherche, consacrer une part importante de ces fonds à cette motivation (publicité, support publicitaire, etc...).

3) L'environnement

Outre le problème important de l'emploi, cité précédemment celui de l'environnement se trouve posé :

- problème de stockage,
- problème de destruction des non tissés, etc ...

Ces problèmes ne sont pas posés théoriquement, ils existent déjà et déjà des forêts qui viennent d'être rasées.

A St-Florent, 400 Ha dévastés pour la raison industrielle

La forêt du Bellay menacée (région de Roanne)

Il est inutile ici de rappeler le rôle que jouent ces régions peuplées d'arbres.

L'arbre est un élément des plus utile à notre existence. Il fixe l'eau, règle de climat, fournit l'oxygène sans lequel nous ne serions pas, il protège l'oiseau, fertilise le sol, etc ...

Il est donc évident que dans le cas où les non-tissés seront fabriqués à base de fibres cellulosiques, **cet équilibre naturel sera de plus en plus compromis**

Compromis au non de quoi ? Au nom de la recherche maximum du profit, le système au nom de cette notion, n'hésite même pas à bouleverser les lois les plus fondamentales de la nature, l'équilibre naturel.

LES OUVRIERS MEXICAINS DE LA CONFECTION EN LUTTE AU TEXAS (U.S.A.)

Dans la presse du 4 Mai 1973, nous avons relevé l'information ci-dessous, accompagnée de photos d'hommes et de femmes avec des chasubles appelant au boycott FARAH.

DEPUIS PLUSIEURS MOIS, LA SOCIETE FARAH Manufacturing Co., le plus grand fabricant de pantalons des U.S.A., DOIT AFFRONTER DE DURES GREVES ET LE BOYCOTTAGE DE NOMBREUX CONSOMMATEURS. A l'origine de ce conflit : DIVERGENCES SUR LES SALAIRES ET RYTHMES DE TRAVAIL JUGES INACCEPTABLES par une partie des travailleurs. Il faut croire que le « boycott » est efficace puisque les grands magasins « Macy's » s'efforcent actuellement de trouver un autre fournisseur.

Ces travailleurs mènent une lutte dure pour refuser l'augmentation des cadences, obtenir des salaires décents et imposer la reconnaissance du droit syndical. Aussi, il nous a paru utile de publier ce que nous avions comme information à ce jour et qui nous fera découvrir l'élargissement de la lutte des ouvriers producteurs à celle des consommateurs pour obtenir gain de cause.

A la suite, vous trouverez le discours intégral de Mgr METZGER, Evêque d'EL PASO, devant les grévistes le 31 Octobre 1972.

Ce n'est pas dans les habitudes syndicales, mais pour une fois qu'un Evêque apporte un soutien total aux travailleurs en luttes, il nous a paru logique de le communiquer, même s'il s'agit d'un Evêque Américain qui ne pose pas tous les problèmes de fond, car il a choisi le camp des exploités en leur apportant son appui total.

LES OUVRIERS MEXICAINS REFUSENT L'EXPLOITATION

Les ouvriers mexicains émigrés tendent à devenir un mouvement puissant en lutte pour la justice aux Etats-Unis. Pendant de nombreuses années, ils ont représenté la minorité qu'on exploitait facilement. Aujourd'hui, ils s'affirment et s'organisent pour défendre leur dignité et leurs droits.

L'intérêt de l'Information ci-après est de présenter une des étapes qui s'incère dans le développement de ce Mouvement appelé « Cnicanos ». L'Evêque Metzger d'El Paso a déclaré aux ouvriers engagés dans l'action : « Vous êtes en train d'écrire une page illustre de l'histoire des Mexicains des Etats-Unis ». Les ouvriers mexicains de la société Farah (confection de pantalons) sont engagés dans une lutte qui dure depuis cinq ans. C'est la lutte des travailleurs émigrés avec une entreprise « géante » qui leur refuse la formation d'un syndicat.

Les caractéristiques de ce différent s'apparentent à celles des pays économiquement pauvres, à savoir : bas salaires, faibles allocations de maternité, aucune mesure de sécurité, recours à la violence pour les ouvriers et emprisonnement des grévistes. Et néanmoins, cela se produit dans le pays le plus riche du monde qui s'enorgueillit de n'avoir connu que la démocratie et une classe ouvrière bien organisée.

La prise de position ferme et claire de l'Evêque d'El Paso est également un élément important que l'on doit prendre en considération dans cette lutte. Malheureusement, il faut déplorer le peu de bruit accordé à ces événements en dehors des Etats-Unis.

Toutes les raisons mentionnées plus haut nous incitent à publier les informations suivantes.

" N'ACHETEZ PAS LES PANTALONS FARAH - BOYCOTTAGE FARAH "

C'est le message que les travailleurs organisés répandent parmi les consommateurs des centres commerciaux de la nation.

Dans les principales villes d'un bout à l'autre de la nation, des syndicalistes organisent des piquets de grève devant les magasins de détail qui écoulent les produits Farah.

Ils présentent au public l'historique de la grève chez Farah et essaient de s'assurer leur appui dans le combat pour la justice.

Quel est le fond de l'histoire des grévistes de la Société Farah ?

QUI EST FARAH ?

L'entreprise FARAH (Farah Manufacturing Company) est un des plus grands fabriquants d'Amérique pour la confection de pantalons hommes et garçons.

Farah gère huit usines dans des régions touchées par un chômage

chronique et par l'exploitation des ouvriers de la confection le long de la frontière du Texas et l'Etat du Nouveau Mexique. Elle emploie approximativement 11 000 ouvriers.

Farah possède des magasins de détail aussi bien dans les villes principales des Etats-Unis que de l'Europe.

En d'autres termes, l'entreprise industrielle Farah est une puissante compagnie multinationale.

QUI SONT LES GREVISTES DE FARAH ?

Ce sont des Américains d'origine mexicaine, mieux connus sous le nom de Chicanos. Ce sont des mexicains modestes qui doivent gagner leur pain à la sueur de leur front... ce sont des ouvriers qui refusent d'être considérés comme la dernière des castes, sous prétexte que leur peau est basanée, qu'ils ont un accent, observent des traditions différentes et suivent un autre cycle de vie. Ce sont des ouvriers qui revendiquent un salaire convenable, la sécurité d'emploi, le droit de protester contre les conditions de travail insalubres et les méthodes de travail qui exigent des efforts surhumains et qui brisent le système nerveux.

FAITS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Plaintes portant sur les normes de production draconiennes
Fait raconté par une ouvrière qui travaille à Farah depuis 15 ans. Au début, lorsqu'on lui a demandé de produire 12 lots de pantalons par jour (1 lot = 12 pantalons), on lui accordait à ce moment-là, un salaire 1.25 dollar (1) par heure. Par suite, sa quota a été augmentée jusqu'à 25 lots, à savoir 300 pantalons par jour et recevait 2.15 \$ par heure, qui est le salaire minimum pour ce genre de travail. La plupart des ouvriers gagnent \$ 69.00 par semaine, montant net après déduction des charges de la sécurité sociale, etc. A cette époque, son travail consistait à coudre des ceintures sur les pantalons finis. Sa quota se composait de 25 lots de ceintures 1 lot = 120 ceintures) au total 3 000 ceintures par jour, elle doit coudre 6 ceintures par minute avec un régime de travail de huit heures, même si cela ne s'élevait qu'à 2 880 ceintures par jour.

Selon les ouvrières, il n'est possible de coudre que 5 ceintures par minute, même avec les machines qu'elles emploient actuellement. Tant qu'elles ne parviendront pas à coudre 6 ceintures par minute, elles se voient refusées toute augmentation et de ce fait, leur salaire ne bouge pas. Coudre plus de 2 760 ceintures est physiquement impossible pour elle. La société tolère ce nombre, mais n'accorde aucune augmentation à moins qu'elles ne réussissent à produire la quota journalière de 3 000 ceintures. Pour y parvenir les filles doivent travailler une heure en plus, ce qui signifie pas d'heure de table (heure du repas).

La Société licencie toute ouvrière, incapable de produire la quota journalière de 2 760 ceintures et peut décider à tout moment d'augmenter le rythme de production. Les ouvrières ont déclaré qu'elles étaient traitées comme des machines et non comme des êtres humains.

(1) 1 dollar = 4,415 au 23 mai 1973

2. Salaires

Le salaire net hebdomadaire s'élève à 69 \$. Dans les autres usines textile de la région, le salaire net hebdomadaire est de 102 \$, qui est plus qu'un salaire vital. Les salaires ne sont augmentés que lorsque et si la Société le désire.

3. Allocations de maternité

Les ouvrières se plaignent que les allocations de maternité sont loin d'être adéquates et une fois qu'elles reprennent le travail, elle se retrouvent au stade de débutantes au point de vue salarial.

4. Sécurité d'emploi

La sécurité d'emploi est inexistante. La Société peut à tout moment licencier un ouvrier et le laisser sans recours.

5. Normes de production établies

Il n'existe pas de normes établies qui permettraient aux ouvriers d'exprimer la quantité qu'ils peuvent produire et de s'assurer qu'ils ne sont pas traités comme des machines.

6. Plan d'épargne Farah

La Société ou le président perçoit de l'argent des salaires des ouvriers sans qu'il ait un accord écrit et signé qui les autorise à agir de cette façon. Cette opération se fait régulièrement et est connue sous le nom du Plan d'épargne de Farah. Cet argent leur est rendu à des dates spécifiques, mais sans le paiement des intérêts. Aucune pièce comptable n'est délivrée aux ouvriers pour le dépôt de cet argent. Ils ne reçoivent même pas de reçu ou de relevé de compte indiquant la totalité des montants placés dans le « Plan d'épargne de Farah ».

POURQUOI PLUS DE 3.000 CHICANOS SONT-ILS EN GREVE ?

Lorsque les ouvriers de Farah ont essayé de former un syndicat avec l'appui de « Amalgamated Clothing Workers of America » (A.C.W.A. = Confédération des Ouvriers de Confection d'Amérique), la réponse de Farah s'est inspirée de la vieille école de l'injustice sociale : Licenciez-les !

Le 3 mai 1972, les ouvriers ont déclenché la grève pour réagir contre cette mesure.

La réponse de Farah ne s'est pas fait attendre : envoi de patrouilles de gardes et de chiens policiers.

Les avocats de Farah ont gagné la collaboration extraordinaire des fonctionnaires locaux.

La direction a invoqué une ancienne loi qui restreignait la pratique du « piquet de grève » à 15 m. Il n'y pas eu de violence de débordement et malgré tout 700 ouvriers ont été arrêtés pour avoir apparemment violé cet ordre. Au milieu de la nuit, les policiers ont fait une

descente dans les maisons de certains ouvriers et les ont arrêtés. Pour ces prétendues violations, chaque ouvrier devait payer une caution de \$ 400 alors que le montant à payer est de 1 dollar 25.

L'A.C.W.A. est plongé dans cette lutte depuis 3 ans. Un certain progrès s'est réalisé. A la mi 1972, la « National Labor Relations Board » (Conseil National des relations de travail) a ordonné à Farah de réintégrer 19 ouvriers licenciés pour des activités syndicales. Au fil des mois, le militarisme des ouvriers s'est accru puisque Farah bloquait tous les efforts organisés.

L'activisme syndical a été constamment harcelé. La grève s'est déclenchée lorsque Farah a licencié des dirigeants syndicaux des usines de San Antonio dans cinq villes du Texas et de l'Etat du Nouveau Mexique. Cette grève se veut de protester contre ces licenciements et toutes sortes de brimades envers les ouvriers.

SIGNES DE SOLIDARITE

« Nachetez pas les pantalons Farah ! »

L'A.C.W.A. avec l'entièvre collaboration de « American Federation of Labour » « Congress of Industrial Organizations » a lancé une campagne qu'elle a étendue jusqu'au plan national en mobilisant les fédérations de l'Etat et les conseils centraux du travail pour soutenir le boycott Farah. Cette confédération a mobilisé des milliers de personnes à travers l'U.S.A. La campagne a eu ses effets sur la vente des produits Farah. Le bruit court que de nombreux détaillants ne renouvellent pas leur commande de produits Farah pour le printemps.

Comité d'action en faveur de la justice pour les ouvriers de Farah

Les deux objectifs principaux de ce Comité d'action sont les suivants :

- lever des fonds pour venir en aide aux grévistes ;
- amener toute la nation à prendre conscience des tactiques employées par la Société Farah.

« Adoptez une famille Farah »

Le président George Meany de l'A.F.L. - C.I.O. a lancé un appel à tous les syndicats affiliés pour soutenir les grévistes. Le moyen préconisé par celui-ci est d'adopter une famille de grévistes en versant régulièrement à celle-ci la somme de 100 \$ chaque mois.

De nombreux dirigeants syndicaux les plus haut placés ont donné leur soutien à la lutte des ouvriers de Farah et ont mobilisé leurs membres à travers tout le pays.

Sénateur Edward Kennedy : « Je suis fier de m'unir à votre combat et je rend hommage à la Convention pour avoir réussi à rallier la conscience de la nation à cette cause ».

Fédération Américaine du Travail - Congrès des Organisations Industrielles : « La victoire des ouvriers de Farah sera une victoire partagée par tous les travailleurs, tel qu'il en a été pour la victoire des

vendangeurs et des aide-infirmiers. Si ces ouvriers venaient à perdre leur cause, nous serons tous certainement touchés par cette défaite ».

DISCOURS PRONONCE PAR S.M. METZGER DEVANT LES GREVISTES DES USINES FARAH

31 octobre 1972

Estimés et courageux travailleurs,

Depuis un certain temps déjà, j'aurais voulu avoir ce plaisir de venir vous saluer et de vous serrer personnellement la main, ces llement la main, ces mains endurcies par le travail et qui, unies, triompheront !

Evêque de cette ville pendant trente ans, j'ai été le témoin de nombreux événements. Mais je n'ai jamais été aussi heureux que lorsque J'AI APPRIS QUE VOUS MON PEUPLE, ETIEZ DECIDE A CHANGER LE SORT DU TRAVAILLEUR Mexicain, en revendiquant ses droits. Au cours de ces années, j'ai été le témoin d'un grand développement industriel et économique, mais j'ai aussi appris que notre peuple a souffert à cause de plusieurs injustices sociales. Mais cela a pris fin. Ces injustices doivent cesser, comme doit cesser la peur de retrousser les manches pour lutter et lutter jusqu'à la fin pour défendre la cause légitime du travailleur.

A EL PASO, IL Y A BEAUCOUP DE GENS IMPORTANTS. Quelques uns parce qu'ils ont de l'argent, d'autres en raison de leur situation professionnelle et d'autres encore parce qu'ils ont étudié avec la ferme détermination de gravir l'échelle sociale. MAIS MAINTENANT, VOUS ETES LES PLUS IMPORTANTS PARCE QUE VOUS ETES EN TRAIN D'ECRIRE UNE PAGE ILLUSTRE DE L'HISTOIRE DES MEXICAINS AUX ETATS-UNIS. Les générations futures prendront connaissance de ces pages historiques et sauront qu'en 1972, vous avez eu le courage de changer les structures sociales d'une société et de toute une époque.

Bien que vous soyez des travailleurs, VOUS ETES PARVENUS A DONNER A LA NATION ENTIERE UNE LEÇON DE DETERMINATION ET DE VOLONTE.. La manière dont vous vous êtes conduits dans l'accomplissement de cette tâche difficile a été un exemple d'intelligence, d'une maîtrise individuelle et collective et d'une patience remarquable. Mais surtout, nous admirons la foi que vous avez eu en Dieu, ce Dieu plein de bonté et de justice qui ne nous oubliera jamais. Votre participation enthousiaste à la messe, votre pèlerinage au Mt. Cristo Rey et vos autres manifestations religieuses ont donné un sens de noblesse et une plus grande signification à vos aspirations. Et à cause de tout cela, vous sortirez vainqueur de ce combat; Dieu est avec nous et personne ne vaincra Dieu !

Dans un article qui relate votre situation et qui a été publié par un des journaux de la ville, il a été dit en conclusion qu'à la fin d'une grève, personne ne sort vainqueur. Mais moi, je suis convaincu que cela de se passera pas ainsi. Au moins, à la fin de cette grève, vous et vos enfants y auriez gagné quelque chose. En effet, même si cette grève a eu des conséquences fâcheuses pour vous, vous avez rem-

porté une manche. DORENAVANT, PERSONNE N'OSERA JOUER AVEC VOUS ET CELUI, QUI VOUDRA EMPIETER SUR VOS DROITS, DEVRA REFLECHIR A DEUX FOIS, CAR IL A ENFIN COMPRIS QUIL A AFFAIRE A FORTE PARTIE.

Beaucoup d'entre vous ont souffert l'humiliation et l'insulte, ont été constamment harcelés par leurs créanciers, MAIS LA PLUS GRANDE DES HUMILIATIONS, C'EST DE SE VOIR VOLER SA DIGNITE HUMAINE ET DE NE PAS AVOIR LE COURAGE DE LA DEFENDRE. Beaucoup d'entre vous ont été jetés en prison, mais je ne connais UNE PRISON DANS LE MONDE ENTIER QUI PUISSE BRIDER CETTE VOLONTE DE FER QUI VOUS A PERMIS DE RESISTER JUSQU'AU BOUT.

, Nombre d'entre vous sont menacés de se voir confisquer leur maison. Ceci est très regrettable et nous espérons que cela ne se produira pas. Mais si vous venez à perdre tout ce que vous possédez, VOUS N'AURIEZ PAS PERDU AUTANT QUE CELUI QUI AURA PERDU SON HONNEUR OU CELUI QUI L'AURA VENDU ! VOUS POUVEZ ETRE PAUVRE ET TRAVAILLER DUR, MAIS VOUS AVEZ UNE DIGNITE ENORME.

L'Eglise a toujours intercéda en faveur des droits des travailleurs. Au cours du siècle dernier, en 1891, un grand Pape, Léon XIII, a écrit un document monumental où il prend la défense du travailleur. Dans ce document, le Pape certifie que l'Eglise soutiendra le travailleur qui revendique un juste salaire. Il dit aussi que l'Eglise interviendra avec diligence et que chaque ministre de la sainte religion devra contribuer à la lutte avec tout son énergie, sa vigueur et sa persévérance.

C'est pour cette raison que j'ai décidé de soutenir votre mouvement de grève et je vous soutiendrai aussi longtemps que Dieu me prête vie ! Certaines personnes ne comprennent pas la cause pour laquelle l'Eglise a pris votre parti et ils sont allés jusqu'à la couvrir d'insultes. Mais cela n'a pas d'importance. Ces personnes reflètent l'aveuglement qui les empêche de voir la réalité et l'entêtement les asservit.

Le Pape Léon XIII a dit également, en se référant au travailleur « La préservation de la vie est un devoir auquel personne ne peut se soustraire et le fait d'y manquer, serait un crime ». A cela, nous ajoutons que LE TRAVAIL EPUISE L'HOMME ET QUE LA OU LES EFFORTS SONT TROP GRANDS, IL ENLEVE AU MOINS QUELQUES ANNEES DE SA VIE. En conséquence, il faut non seulement accorder un salaire équitable en rétribution du travail effectué, mais il faut aussi indemniser le travailleur pour chaque instant de sa vie grignotée par le travail excessif. La vie a trop de prix pour être bradée. Nous craignons également que ce traitement insensé ne porte atteinte à votre intégrité physique et mentale et n'aggrave votre condition de de laissés pour compte de la société. En vous traitant ainsi, on insulte la dignité humaine. Dieu n'a pas créé les hommes pour en faire des bêtes de trait, mais bien pour en faire des êtres doués d'un esprit et d'un cœur. Celui qui ne tient pas compte de ce qui précède, manque sûrement de bons sens ou l'a tout à fait perdu.

Beaucoup de travailleurs sont encore à leur poste de travail, mais

s'ils y sont, ce n'est pas parce qu'ils l'ont choisi, mais parce qu'ils en ont besoin. Il y en a d'autres qui se plaignent du mauvais traitement, mais ne se joignent pas à vous dans cette grève et ne sont pas disposés à brandir le drapeau et de suivre vos traces. Tous ces travailleurs vous devront une dette de gratitude, parce que vous avez agi en leur nom, même s'ils ne sont pas activement solidaires. Grâce à Dieu, il y eu à toute époque, de grands martyrs qui se sont sacrifiés pour défendre la justice et la liberté.

Sans eux, nous n'aurions jamais acquis l'indépendance et les droits qui nous auraient toujours été refusés. Vous aussi, vous serez considérés comme des héros de la lutte pour la justice sociale dans cette région du pays.

Vous vous demandez si personnellement, je suis prêt à faire autre chose pour vous. Sans aucun doute ! Et à partir de cet instant, j'ai donné l'autorisation au Père Robert Getz, Directeur de la Commission Diocésaine pour la Justice Sociale, de mettre à votre disposition tout l'argent disponible comme fond auxiliaire d'aide urgente. Ce que nous offrons, n'est pas beaucoup, mais le peu que nous possèdons, nous le partagerons volontiers avec vous. Dans la mesure du possible, d'autres campagnes seront lancées pour lever des fonds et constituer des provisions de nourriture qui seront délivrées au plus grand nombre possible de personnes qui en ont besoin.

De nombreux évêques d'autres parties du pays m'ont demandé ce que je pense de la réalité de cette situation. Ils désirent tous venir à votre aide. Ils sont même allés jusqu'à demander aux grandes compagnies de respecter le boycott et d'appuyer la cause du travailleur. Quand on m'a demandé si la cause était assez sérieuse pour recommander à un Evêque de demander officiellement aux détaillants de ne pas renouveler leurs commandes, ma réponse a été : « Cela ne fait aucun doute ».

Quelques uns m'ont accusé de ne pas savoir de quoi je parle ! Certainement, je ne sais pas coudre des pantalons, mais quand il s'agit d'une question de justice sociale et quand je vous donne mon appui et ma bénédiction pour la continuation de vos efforts, soyez certains que « Je sais ce que je fais ». J'ai en ma possession des témoignages éloquents et suffisants pour prouver que votre lutte est juste et que vous sortirez vainqueurs.

Finalement, je prie pour que vous arriviez à vous unir. Vos ennemis espèrent que vous serez déchirés par discussions internes pour de la sorte remporter la victoire. Faites en sorte qu'on ne puisse jamais dire que vous manquez de bonne volonté pour parvenir à une entente mutuelle et à une unité inébranlable. Combien de temps devrez-vous lutter ? JUSQU'A LA DEFAITE DE L'OPPOSITION PAS AVANT ! JAMAIS !

Je vous remercie de m'avoir invité à venir ici et de m'avoir écouté. Je ne vous connais pas tous personnellement comme je l'aurais voulu. Mais par contre, partout où je trouverai l'un d'entre vous proclamer la justice, je dirais : voilà une personne vaillante !

EN AVANT ! TOUJOURS EN AVANT ET QUE DIEU VOUS BENISSE !