

INTER-TEXTILES

Bulletin mensuel de la Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile

26, Rue de Montholon — Paris 9^e

Téléph; TRUdaine 91 - 03

C. C. P. PARIS 6.61-33

CRISE et PRODUCTIVITE

Certaines personnes s'étonnent que nombre de militants syndicalistes, en particulier C.F.T.C., ne participent pas de façon enthousiaste au chœur général en faveur de la productivité. Les mêmes personnes admettent difficilement que nous fassions des réserves.

Il s'agit de s'entendre.

Si nous sommes favorables au relèvement de la productivité française, c'est que nous voulons, en particulier pour les travailleurs une augmentation sérieuse du niveau de vie, l'un doit aller de pair avec l'autre.

Et la crise que traverse actuellement l'industrie textile et dont les travailleurs subissent les funestes conséquences n'est pas de nature à faciliter le climat indispensable à cette augmentation de productivité.

Nous n'analyserons pas ici toutes les causes de la crise qui sont multiples, spéculation sur les matières premières et les tissus, fluctuation de cours, etc..., mais n'en retiendrons que deux :

— Prix de revient trop élevés.

— Sous-consommation.

Le maintien des prix de revient trop élevés par une bonne partie des industriels français qui ont cru que la période de facilités de l'après-guerre allait durer a permis à la concurrence étrangère d'intervenir sur les marchés extérieurs, sur celui de l'Union Française et même sur les marchés métropolitains.

Les employeurs avaient cependant été mis en garde notamment par le rapport de la commission de modernisation du textile qui préconisait les mesures pour y remédier.

Que les pouvoirs publics n'aient pas fait tout le nécessaire nous voulons bien le reconnaître. Mais trop d'industriels se sont endormis et ne se réveillent qu'avec la crise. Ils s'aperçoivent maintenant qu'il y a un problème.

Tout comme un propriétaire prévenu qu'il y a des gouttières dans le toit de son immeuble et qui au lieu de les faire réparer quand il fait beau, attend la pluie et l'orage pour y penser, laissant les locataires se mouiller. En l'occurrence ce sont les travailleurs qui écopent.

Pour parer au plus pressé et faire face aux difficultés de trésorerie on réduit les heures de travail, on licencie du personnel, sans s'occuper de ce qu'il va devenir et on n'augmente la charge de travail des ouvriers en métiers ou en broches sans se soucier de leur santé et sans accorder de supplément de salaire.

Nous ne cesserons de nous opposer à de telles méthodes qui n'ont rien à voir avec l'accroissement de la productivité.

Car, et c'est ici qu'intervient un autre facteur de la crise, la production croissante de notre industrie n'a pas trouvé à s'écouler par suite du pouvoir d'achat insuffisant d'une grande partie des travailleurs et de leur famille. Il n'y a pas surproduction, il y a sous-consommation.

Il faut, en même temps qu'il y a augmentation de productivité, qu'il y ait augmentation de production pour conserver du travail à tous les salariés de notre industrie.

Mais cette production supplémentaire ne pourra s'écouler en particulier pour le textile que si le pouvoir d'achat des salariés et des familles ouvrières se trouve augmenté en même temps. La chose est possible.

À côté de la responsabilité individuelle des employeurs du textile, il existe une responsabilité collective des employeurs. En effet la modernisation.

B. MAYOUD.

(Suite page 8)

L'ANNEXE PROPRE AUX EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE DE L'INDUSTRIE DES TEXTILES NATURELS... ...EST ENFIN CONCLUE

Il n'était certes pas dans les intentions des négociateurs de la « Convention Nationale » du 1^{er} février 1951 de conclure une annexe particulière aux E.T. A.M., puisque certains articles, tels ceux numérotés 10, 28, 45 et 48, se rapportaient déjà à eux mais l'impossibilité de généraliser certaines garanties et la diversité des conditions de travail des catégories de personnel, justifiaient cependant cette annexe.

C'est pourquoi, dès le mois de mars, nous saisissons « L'Union Textile » d'une demande de réunion de la Commission Nationale Mixte.

Le 16 mars, celle-ci nous donnait son accord de principe et demandait l'envoi de notre projet « arrêté si possible en accord avec les autres centrales. »

Le 11 avril, notre projet était mis au point, en accord avec F.O. et sauf quelques réserves, avec la C.G.C. Mais les négociations de l'annexe propre aux « Ingénieurs et Cadres » étaient en cours et il nous fallut attendre la conclusion de celle-ci, intervenue le 28 juin.

Dès le 6 juin cependant, nous présentions notre projet commun à l'Union Textile et le 21, nous intervenions à nouveau. Un premier contact était pris le 10 juillet. Vu la période des vacances et la négociation de l'avenant du 14 septembre relatif aux salaires, ce n'est que le 10 octobre que les discussions entrèrent dans leur phase active. Elles se poursuivirent le 14 novembre (avec cette fois la présence de la C.G.T. signataire depuis quelques jours de la Convention Nationale), le 29 novembre, le 14 décembre et enfin le 9 janvier.

Malgré la conjoncture présente, les difficultés de toutes sortes, notre délégation a poursuivi opiniâtement sa tâche et l'a menée à bonne fin, puisque l'accord a été signé le 11 janvier, avec application à dater du 1^{er} janvier 1952.

Avant de porter un jugement sur les textes qui suivent, il était bon de rappeler ces faits; mais il convient, en outre de considérer qu'un accord de portée nationale ne pouvait aboutir à la généralisation de tous les avantages acquis

(Suite page 2)

régionalement. Le point important consistait donc à garantir ces avantages, c'est ce qui est nettement précisé à l'article 18.

En conclusion, nous croyons devoir attirer tout spécialement votre attention sur les quelques dispositions suivantes qui ont motivé notre acceptation.

— La Convention Annexe s'applique à tous les E.T.A.M. ou assimilés quel que soit leur mode de rémunération (à l'heure, à la semaine ou au mois).

— Les classifications en usage et le système des coefficients sont maintenus.

— Les employés principaux, non agents de maîtrise obtiennent une majoration de 10 à 20 points.

— L'Horaire de travail officiellement reconnu est de : 173 h. 33 par mois. Aucune réduction d'appointements ne peut intervenir avant un délai de 2 ou 3 mois. Cette garantie étant renouvelable après 6 mois de travail à temps plein.

— La moyenne des salaires effectifs (sauf dans une entreprise réellement nouvelle) ne peut être inférieure à 15 % des salaires de qualification.

— Une garantie minimum individuelle de 5 % après 3 ans d'ancienneté, est reconnue.

— Une indemnité de licenciement, après 5 ans d'ancienneté, est accordée à raison de 1 ou 2/10^e de la mensualité, selon les coefficients, avec plafond de 3,5 ou 8 mois. Toutefois, quelques aménagements ont dû être acceptés en cas de versement d'indemnités de maladie, ou de retraites (art. 8 et 9).

— La moitié de cette indemnité est accordée en cas de départ volontaire après 60 ans.

— Les congés de la Convention Nationale sont majorés de 1 jour après 15 ans et 2 jours après 20 ans.

— En cas de maladie, ou de maternité, l'intégralité du salaire est garantie durant le mois en cours, plus le mois suivant après 2 ans d'ancienneté, 1 mois et demi après 6 ans, et 2 mois après 10 ans, avec 2 mois supplémentaires à 75 % si la maladie se prolonge. Ces périodes sont, en outre doublées en cas de maladie professionnelle ou d'accidents du travail.

Rappelons qu'en ce qui concerne la définition des Agents de Maîtrise, il a été tacitement convenu que la précision suivante qui a fait l'objet d'un accord à la Réunion de la Commission Nationale du 6 janvier 1946 gardait toute sa valeur :

« Sont considérés comme agent de maîtrise tout agent ayant la responsabilité permanente d'une section de métiers, tant en tissage, qu'en peignage, filature, retordage et moulinage, tout en pouvant n'être chargé que du réglage, de la mise au point et du bon fonctionnement du matériel qui leur est confié de façon à assurer le meilleur rendement de l'ensemble de la section en qualité et en quantité.

Il faut considérer que ces dispositions sont des minima qu'il est possible (conformément à l'art. 31-1 du Code du Travail) d'améliorer localement ou régionalement. Notre accord ne peut donc être préjudiciable à quiconque et apporte là

SALAIRES

Devant l'augmentation que le coût de la vie a subi depuis le mois d'août 1951, nous avons adressé à l'Union Textile d'une part et au S.F.T.A. par ailleurs, les lettres dont vous trouverez ci-après le texte.

Paris, le 23 janvier 1952.

Monsieur le Président du Syndicat Français des Textiles Artificiels.

55, rue La Boétie, Paris (8^e).

Monsieur le Président,

Comme vous avez pu le constater vous-mêmes par la consultation des indices officiels, nous assistons à une augmentation du coût de la vie de 9 à 10 % entre le mois d'août 1951 et le mois de décembre 1951.

Quoique regrettable en elle-même, cette augmentation sensible et durable du coût de la vie, nous met dans l'obligation de vous demander, conformément à l'article 2 de la Convention Collective Nationale des Textiles Artificiels et produits Assimilés, de réunir au plus tôt, la Commission Paritaire prévue à ladite Convention, afin de procéder à la révision du salaire de base fixé par notre dernier accord de salaire du 21 septembre 1951.

Dans l'espoir d'une réponse satisfaisante, veuillez agréer, Monsieur le Président, nos salutations les plus distinguées.

Le Secrétaire,
G. AUCLAIR

Paris, le 23 janvier 1952.

Monsieur le Président de l'Union Textile.

10, rue d'Anjou, Paris (8^e).

Monsieur le Président,

Comme vous avez pu le constater vous-mêmes par la consultation des indices officiels, nous assistons à une augmentation du coût de la vie de 9 à 10 % entre le mois d'août 1951 et le mois de décembre 1951.

Quoique regrettable en elle-même, cette augmentation sensible et durable du coût de la vie, nous met dans l'obligation de vous demander, conformément à l'article 6 de l'Annexe salaire de la Convention Collective Nationale des Industries Textiles, de réunir au plus tôt, la Commission Paritaire prévue à ladite Convention, afin de procéder à la révision du salaire de base fixé par notre dernier accord du 14 septembre 1951.

Dans l'espoir d'une réponse satisfaisante, veuillez agréer, Monsieur le Président, nos salutations les plus distinguées.

Le Secrétaire,
G. AUCLAIR

où il n'existait que les garanties du droit commun, des avantages substantiels.

Il faut certes espérer aller beaucoup plus loin, mais ce n'est que lorsque l'action syndicale, régionale ou locale se sera avérée efficace dans un grand nombre de secteurs, que nous aurons la possibilité d'obtenir la généralisation de dispositions meilleures.

LE CHOMAGE

La situation des salariés de notre industrie devenant de plus en plus inquiétante, par suite du développement du chômage dans diverses régions, une délégation s'est rendue le lundi 21 janvier 1952 chez M. le Directeur de la Main-d'Œuvre au Ministère du Travail.

Nous lui avons exposé la situation particulièrement difficile dans laquelle se trouvaient les salariés du Textile, et lui avons laissé un dossier, exposant, avec la situation générale, les causes de ce chômage et les remèdes sociaux et économiques qui, selon nous, devraient être mis en œuvre pour arriver à une amélioration sensible et durable de la situation présente.

Il nous a été donné l'assurance que le sérieux de la situation n'avait pas échappé au Ministre du Travail et à ses services et que des mesures propres à remédier à cet état de chose, étaient à l'étude.

Des fonds de chômages sont ouverts dans le Nord et dans l'Isère ; d'autres suivront.

Nous publions ci-après la liste des causes et des remèdes dont il est fait mention plus haut et que nous avons laissé entre les mains de M. le Directeur de la main-d'œuvre.

1° LES CAUSES.

a) Les hausses et baisses successives des matières premières qui ont désorganisé le marché ;

b) Menaces de réduction des approvisionnements en coton pour l'année 1952, pour des raisons financières.

c) Les importations d'articles textiles qui, contrairement à leur but, n'ont, en rien, contribué à une baisse des prix. Leur seul résultat pratique est d'avoir enlevé du travail aux ouvriers français.

d) La trop grande diversité des fabrications de l'industrie textile française est une cause de perte et de prix élevés.

e) Notre système de distribution pléthorique, ayant pour devise : « De petites affaires, de bonnes affaires ».

f) Un pouvoir d'achat trop restreint tant des travailleurs de la Métropole que ceux des Territoires d'Outre-Mer.

g) La concurrence étrangère qui se développe particulièrement sur nos marchés des territoires d'Outre-Mer.

h) La différence des situations sociales des ouvriers textiles de certains pays par rapport à l'ouvrier français. Exemple : Italie, Japon.

i) Le manque d'effort d'organisation et de modernisation ainsi que l'individualisme de trop de petits et moyens industriels.

j) L'équipement industriel de pays, autrefois importateurs de produits finis. (Maroc, Egypte, Pakistan).

k) Annulation des commandes étrangères à la suite des fluctuations des matières premières.

2° LES REMEDES.

a) Ouverture d'un fonds national de chômage et de fonds communaux de chômage.

b) Augmentation du plafond des ressources.

c) Attribution du chômage partiel sur 160 heures supplémentaires pour le semestre.

d) Encourager, par des dégrèvements fiscaux, les employeurs à indemniser leurs chômeurs partiels selon les modalités à déterminer en accord avec les organisations de salariés.

e) Réduire fortement ou supprimer toutes importations d'articles textiles finis ou semi-ouvrés, tant dans la Métropole que dans les territoires d'Outre-Mer.

f) Revoir le décret du 12 mars 1951 sur les Caisses Syndicales de chômage, afin de rendre possible leur fonctionnement.

g) Promouvoir une politique de fabrication d'articles d'usage courant dont le consommateur a besoin.

L'attribution de matières premières étant faite, par priorité, aux industriels consentant à ces fabrications. Le rendement en articles fabriqués étant strictement établi.

Ces articles étant spécialement étudiés de façon à répondre aux besoins et marqués de marque indélébile (portant le prix) pour éviter la fraude.

Le circuit de vente dûment établi et particulièrement surveillé.

Des aménagements fiscaux étant accordés aux industriels et commerçants prêtant leur concours à ce plan de production.

De sévères condamnations infligées aux délinquants.

Une publicité appropriée mettant le consommateur au courant de la nature et du prix de ces articles ainsi que des points de vente.

Une politique du crédit tendant à favoriser les entreprises faisant effort pour lutter :

— d'une part en faveur d'une plus grande productivité et partant de la baisse des prix.

— d'autre part, faisant à leurs salariés leur juste place dans le développement et les bénéfices de leurs entreprises.

— Relèvement du pouvoir d'achat des salariés, et notamment de celui des familles, par une revalorisation de leurs prestations familiales. C'est surtout, en effet, sur le plan des familles que nous trouvons le plus de dépenses de consommation courante et de produits de première nécessité.

NOS DEUILS

Notre camarade Albert MYNGERS d'Halluin, Vice-Président Fédéral, vient de perdre son père, âgé de 80 ans.

Les obsèques ont eu lieu le 5 janvier 1952.

Que notre Camarade et sa Famille, trouvent ici l'assurance de nos sincères condoléances et de notre très fraternelle amitié.

Le salaire minimum national et le travail au rendement

Le Ministre du Travail a adressé à ses services, une circulaire Tr 21-51 du 6 décembre 1951 concernant l'application du décret modifié du 23 août 1950 portant fixation du salaire national minimum interprofessionnel garanti aux salariés travaillant au rendement.

Voici le texte de cette circulaire :

« Mon attention a été appelée à plusieurs reprises sur les difficultés qui se produisent actuellement dans divers établissements industriels, en ce qui concerne l'application aux ouvriers travaillant aux pièces, au rendement ou à la tâche, du décret modifié du 23 août 1950 portant fixation du salaire national minimum interprofessionnel garanti.

« Si, d'une manière générale, la plupart de ces ouvriers atteignent ou dépassent ce salaire minimum garanti, il arrive, cependant que certains d'entre eux n'aient pas un rendement suffisant pour y parvenir et que les employeurs se refusent à compléter en conséquence, le salaire des intéressés, dans les conditions prévues à l'article 2 du décret modifié du 23 août 1950. Les patrons dont il s'agit invoquent le fait que si un travailleur se trouve par manque d'aptitude, dans l'incapacité de fournir un rendement convenable, il serait contraire au principe même de ce mode de rémunération d'assurer à ce travailleurs le salaire national minimum interprofessionnel garanti. Ils s'appuient, en outre, sur un jugement, en date du 2 juillet 1951, par lequel le Conseil de Prud'homme de Troyes, statuant sur le cas d'une ouvrière travaillant aux pièces et dont le salaire se trouvait, du fait de son faible rendement, être inférieur au salaire minimum garanti, a debouté la plaignante de sa demande tendant à obtenir le paiement dudit minimum garanti, attendu que l'article 2 du décret du 23 août 1950 vise exclusivement le « salaire horaire » d'où il s'ensuivrait, selon la juridiction en cause, que ce décret ne fait aucune obligation à l'employeur de compléter la moyenne horaire du salaire aux pièces au cas où celle-ci se révélerait inférieure au salaire minimum garanti.

« J'ai l'honneur de vous faire connaître que, la position patronale en ce domaine ne saurait être admise par l'administration.

« Il y a lieu d'observer, en effet, que l'interprétation donnée par le Jugement du Conseil de Prud'hommes de Troyes, contre lequel je me propose d'ailleurs de demander à M. le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, d'introduire un pourvoi dans l'intérêt de la loi ne peut être considérée comme faisant jurisprudence étant donné d'une part, que ce jugement a été rendu en dernier ressort et ne fait pas l'objet d'un recours en cassation et, d'autre part, qu'il existe des décisions en sens contraire.

« C'est ainsi, notamment, que dans un jugement du 13 février 1951, le Tribunal de Simple Police d'Amiens considérant que la loi du 11 février 1950 en application de laquelle a été pris le décret du 23 août 1950, n'exclut pas de

son champ d'application les travailleurs aux pièces, que le législateur n'a pu vouloir que ceux-ci puissent percevoir pour une heure de travail un salaire minimum inférieur à celui d'un manoeuvre, a estimé que l'insuffisance du rendement du travail d'un ouvrier ne saurait justifier le défaut de paiement du salaire minimum réglementaire.

« Il m'apparaît également que les termes de « salaire horaire » employés par l'article 2 du décret du 23 août 1950 fixant le salaire minimum national interprofessionnel garanti ne peuvent être interprétés dans un sens restrictif comme désignant un mode de rémunération: la rémunération à l'heure...

« Ces termes doivent s'entendre du salaire perçu par le salarié pour une heure de travail effectif quel que soit le mode de rémunération pratiqué.

« L'article 3 dudit décret qui fait entrer en compte, dans l'évaluation du salaire minimum, les « majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire » ne laisse aucun doute à ce sujet.

« Le sens de l'article 3 sur ce point est confirmé par la circulaire du 25 août 1950 relative à l'application du décret du 23 août 1950, laquelle précise dans son paragraphe IV (majorations et primes diverses) que « les majorations, primes ou indemnités (notamment les primes de rendement) qui ont le caractère d'un complément de salaire, sont comprises dans la rémunération à prendre en considération pour leur valeur réelle dans le calcul du salaire minimum garanti ».

« Si le salaire à considérer comprend rendement et la rémunération au temps il s'ensuit évidemment que le salaire minimum national interprofessionnel garanti doit s'appliquer quel que soit le mode de rémunération.

« D'ailleurs, le salaire minimum national interprofessionnel garanti, comme le précise le rapport au Président du Conseil des Ministres servant de préambule au décret du 23 août 1950, représente le minimum social dû à tout salarié (âgé de 18 ans révolus et d'aptitude physique normale) qui apporte son travail à une entreprise. Le mode de rémunération pratiqué ne saurait donc intervenir en la matière.

« Il vous appartiendra, en conséquence, de veiller à ce que les employeurs complètent éventuellement à l'aide d'une indemnité, le salaire des ouvriers rémunérés aux pièces ou à la tâche, de manière que ce salaire, rapporté à l'heure, soit au moins égal au taux du salaire national minimum interprofessionnel garanti.

« Si, certains d'entre eux refusaient d'appliquer une telle solution, il vous appartiendrait de faire jouer à leur encontre les sanctions prévues à l'article 31 z (b) du Livre Premier du Code du Travail, conformément aux dispositions de l'article 4 du décret modifié du 23 août 1950.

« Je crois devoir vous rappeler, toutefois, que l'article 2 du décret modifié du 23 août 1950 dispose que, pour bénéficier du salaire interprofessionnel ga-

(Suite page 8)

BLANCHISSERIE

La Convention Collective de Blanchisserie Parisienne dont la discussion a commencé le 6 novembre par la signature d'un accord de salaire (nous avons publié le barème dans notre numéro 36) vient d'être signée.

Elle comporte les clauses intéressantes ci-dessous.

Quant aux autres clauses elles sont pour la plupart à peu près identiques à celles de la Convention Nationale de l'Industrie Textile. Cette Convention a été discutée et signée par la C.F.T.C. et la C.G.T.

Art. 5. — Le libre exercice de l'action syndicale comprend tous les actes qui découlent de l'activité syndicale.

Sur demande écrite de leur organisation, et dans la limite d'un nombre égal à celui des délégués du personnel de l'entreprise; les syndiqués mandataires peuvent obtenir un congé pour assister à toute réunion ou manifestations intéressant directement l'industrie du blanchissage, tels que Congrès, Assemblée générale, Mission d'étude, etc... Au regard de la législation de sécurité sociale et des congés payés, et dans toute la mesure où la réglementation en vigueur le permettra, ces absences ouvriront droit à toutes les prestations auxquelles aurait donné lieu un travail effectif.

PANNEAUX D'AFFICHAGE

Art. 6. — Par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, des panneaux d'affichage seront, dans chaque établissement, mis à la disposition des différentes organisations syndicales pour leurs communications. Celles-ci devront conserver un caractère syndical professionnel ou social. L'affichage sera fait par les soins, et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale après communication à la Direction.

Les publications syndicales pourront être distribuées et les cotisations syndicales collectées à l'intérieur de l'établissement sous réserve qu'il ne soit apporté de ce fait aucune gêne au travail.

Toutes facilités seront accordées aux syndiqués des entreprises — à l'exclusion de celles occupant un nombre inférieur ou égal à 10 salariés — pour tenir en dehors des heures de travail des réunions dans un lieu qui sera mis à leur disposition.

Un délégué local, régional, départemental, national, peuvent participer à ces réunions.

En conséquence et sous aucun prétexte, un travailleur ne peut subir de sanction ou brimade du fait de son activité syndicale.

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Art. 7. — Indépendamment des délégués élus, les organisations signataires de la présente convention, ou leurs syndicats affiliés, choisissent et accréditent auprès de la Direction de cha-

que établissement, un représentant habilité à faire connaître à la direction les desiderata de son organisation conformément à la loi.

Les représentants syndicaux assistent conformément à la loi avec voix consultative aux réunions du Comité d'Entreprise ou aux réunions des délégués du personnel lorsqu'il n'y a pas de comité d'entreprise.

Art. 8. — Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il devra prévenir de son départ un mois à l'avance au moins et jouira d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant six mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réemploi ait été présentée au plus tard, dans le mois suivant l'expiration de ce mandat. Si son retour dans la même entreprise s'avérait impossible, la commission paritaire régionale résoudra la difficulté dans le cadre local.

DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 9. — Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

— de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;

— de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;

— de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;

— de 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;

— de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;

Dans les établissements occupant moins de 11 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat.

La Direction mettra à la disposition des délégués un local pour leurs réunions.

Art. 10. — Les délégués sont élus dans les conditions ci-après :

Il est constitué normalement deux collèges électoraux distincts comprenant :

— le premier : les ouvriers et les employés ;

— le second : les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Cependant dans les établissements occupant plus de 10 employés et si la majorité de ceux-ci le demande, un troisième collège, particulier à cette catégorie du personnel, pourra être constitué.

COMITES D'ENTREPRISE

Art. 29. — Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend : le chef d'entreprise ou son représentant et

une délégation du personnel composée comme suit :

— 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;

— de 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

— de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

— de 101 à 200 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

— de 201 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

— de 501 à 1.000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

Les membres des Comités d'entreprise sont élus dans les conditions ci-après :

— Les collèges électoraux sont formés par répartition du personnel dans les catégories suivantes :

I. — ouvriers,

II. — employés,

III. — techniciens agents de maîtrise,

IV. — ingénieurs et cadres.

— Le nombre de collèges est fixé comme suit :

Dans les établissements de 50 à 200 salariés : 2 collèges : 1^{er} des catégories I et II ; 2^e des catégories III et IV.

Dans les établissements de 201 à 500 salariés : 3 collèges : le 1^{er} pour les catégories I et II ; le 2^e pour la catégorie III ; le 3^e pour la catégorie IV.

Cependant, dans les établissements occupant plus de 10 employés et si la majorité de ceux-ci le demande, un quatrième collège spécial à la catégorie II pourra être constitué.

SUSPENSION

DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 46. — La durée de suspension ne pourra être supérieure à :

— 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 ans.

— 1 an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 5 ans.

Toutefois, pour les salariés dont le contrat de travail a été suspendu par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ce délai est fixé à 5 ans quelle que soit leur ancienneté.

Passés ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué ; dans ce cas, la notification de licenciement devra lui être faite par lettre recommandée tendant à établir, pour la mandée...

CONGES PAYES

Durée du congé.

Art. 54. — c) Congé supplémentaire d'ancienneté.

La durée du congé normal est augmentée de la façon suivante :

- 1 jour ouvrable supplémentaire à partir de 4 ans ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires à partir de 6 ans ;
- 3 jours ouvrables supplémentaires à partir de 9 ans ;
- 4 jours ouvrables supplémentaires à partir de 12 ans ;
- 5 jours ouvrables supplémentaires à partir de 15 ans ;
- 6 jours ouvrables supplémentaires à partir de 20 ans.

Toutefois les travailleurs titulaires de la médaille trentenaire du travail dans l'entreprise bénéficieront de :

- 8 jours ouvrables supplémentaires à partir de 30 ans ;
- 10 jours ouvrables supplémentaires à partir de 40 ans.

g) *Congés des ouvriers Nord-Africains.*

Dans les entreprises qui n'ont pas de fermeture annuelle et sur leur demande, les ouvriers ayant leur origine et leur famille en Afrique du Nord seront admis à bloquer 3 périodes au maximum de congés annuels. Ces périodes seront rémunérées suivant le barème des salaires en vigueur au moment du départ.

SALAIRES

Art. 64. — b) *Travail au rendement.*

1° Le travail au rendement pourra être établi par branche d'activité, entreprises ou établissements, par accord entre les employeurs et les salariés et leurs représentants.

2° En contrepartie du travail au rendement, des primes de rendement strictement proportionnelles au salaire de base devront être assurées aux salariés intéressés dont le rendement serait supérieur au rendement normal.

3° Les règles d'établissement de ces primes devront être définies par les accords prévus au paragraphe 5.

4° Le rendement normal se définit comme suit : on détermine par une expérience réelle et suffisamment prolongée, le rendement optimum qui correspond à celui qu'un ou des salariés normalement constitués, qualifiés et entraînés pour l'emploi, peuvent soutenir pendant la durée normale du travail en opérant autant et aussi bien qu'il lui est possible, cette activité pouvant être maintenue dans le temps sans qu'il en résulte une altération des facultés physiques ou intellectuelles ou encore une fatigue anormale des intéressés.

Le rendement optimum ci-dessus défini est estimé supérieur de 40 % au rendement normal, ce dernier correspondant au salaire minimum de la classification.

5° Cette référence au rendement optimum fera l'objet d'accord sur le plan de la branche, de la localité ou de l'établissement en se basant sur les études de l'organisation du travail partout où elles auront été faites.

A défaut de ces études, et en attendant qu'elles soient faites, les dits accords détermineront la qualité et la quantité de travail à considérer provisoirement comme rendement normal.

6° Au cas où, pendant une période donnée, les conditions normales de travail ne pourraient être réalisées du fait de l'employeur, le salarié recevrait pour la période considérée une prime égale à celle qu'il aurait obtenue si les conditions avaient été normales.

7° Les barèmes de primes devront être établis de la façon la plus claire possible et affichés afin que les salariés intéressés puissent contrôler facilement les gains réalisés.

8° Les diverses majorations sont applicables au montant global du salaire.

9° Lorsque les barèmes de primes et des tarifs aux pièces auront été ainsi établis, ils ne pourront être modifiés sans qu'il y ait eu une modification correspondante de l'outillage ou des conditions techniques d'opération ; cette modification des barèmes ou des tarifs doit intervenir dans les conditions prévues pour leur établissement.

10° Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'organisation du travail seront instruits par la commission paritaire de conciliation.

Les dispositions ci-dessus sont valables pour le travail au rendement rémunéré par un salaire à la prime.

ANNEXE RELATIVE AUX SALAIRES DANS L'INDUSTRIE DE LA BLANCHISSERIE DE LA REGION PARISIENNE

1. Le salaire effectif de base est fixé à 83 fr. de l'heure.

2. Les coefficients restent ceux fixés en 1945, appelés « coefficients Parodi ».

3. Les salaires résultant figurent au tableau ci-joint.

4. Il leur est appliqué à titre transitoire une indemnité horaire qui ira s'amenuisant pour disparaître entièrement, si par la suite les parties se mettaient d'accord pour une application différente des coefficients sur les salaires de base.

5. Dans tous les cas où une augmentation du coût de la vie amènerait à une discussion sur les salaires, celle-ci devra se limiter à une révision possible du taux de base en conservant les différences hiérarchiques du présent accord, indemnité horaire exclue.

(Pour le Barème, voir notre Bulletin n° 36, novembre-décembre 1951.)

ANNEXE RELATIVE AU PERSONNEL I. - Ouvriers du service de livraison.

Le personnel de livraison bénéficie des dispositions de la présente convention. Le salaire horaire de cette catégorie de personnel est fixé en fonction des accords collectifs de la profession d'origine par l'annexe de la présente convention, relative aux salaires et variera suivant les dispositions de cette annexe.

La rémunération du personnel de livraison est une rémunération forfaitaire basée sur une durée de travail hebdomadaire qui ne pourra être inférieure à 40 heures. Cette rémunération sera fixée dans le cadre de chaque entreprise par accord écrit entre l'employeur, les salariés intéressés et leurs représentants ; elle devra être calculée suivant la durée effective du travail et pourra être différente pour le personnel de chaque voiture.

IV. - Agents de Maîtrise et Cadres.

La classification du personnel « Agents de Maîtrise » est la suivante :

<i>Chef de sècheuses :</i>	
Chef de 1 sècheuse	150
Chef de 2 sècheuses	180
Chef de plus de 2 sècheuses ..	200
<i>Contremaitre, chef de buanderie.</i>	230
<i>Contremaitre général</i>	310

La classification du personnel « Cadres » est la suivante :

<i>Lavoirs. — Directeur gérant :</i>	
Lavoir ménagères 4 barbottes maximum	360
Lavoir ménagères plus de 4 barbottes	450
Lavoir drapier 1 sècheuse ..	450
Lavoir drapier 2 sècheuses et au-dessus	500
<i>Blanchisserie (suivant décision ministérielle du 1^{er} avril 1946) :</i>	
Chef de service commercial	400 à 450
Chef de bureau de comptabilité générale ...	425 à 450
Chef de service « Production »	500

4. Période d'essai.

La durée de la période d'essai est variable suivant les fonctions du personnel engagé : elle ne peut toutefois excéder :

- 2 mois pour un agent de maîtrise ;
- 3 mois pour un agent cadre.

Conformément à l'art. 45 de la présente convention, lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis est fixé à 15 jours.

5. Rémunération.

Les appointements des agents de maîtrise et cadres sont des appointements établis forfaitairement en fonction de l'horaire du service et ne varient pas en fonction de leur horaire personnel.

La base du forfait et les conditions de ses variations seront fixées dans le cadre de chaque établissement.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire du service tombe au-dessous de 40 heures, la rémunération basée sur 40 heures est maintenue. Au cas où se trouverait posé un problème de réorganisation des services, la rémunération basée sur 40 heures sera maintenue, au minimum, pendant une période égale à la durée du préavis.

Les gérants-directeurs de lavoirs dont l'horaire de travail hebdomadaire reste compris entre 40 et 50 heures recevront des appointements dans lesquels les avantages en nature tels que logement, éclairage, chauffage

(Suite page 7)

TEINTURERIE - DEGRAISSAGE

C.F.T.C.

TEINTURERIE - DEGRAISSAGE

C.I.S.C.

Proposition de Barème de salaires Base Paris.

Nous vous avons informés, dans notre dernier numéro, que nous avions adressé à la Fédération Patronale, des contre-propositions de salaire, en réponse à celles que la délégation des Employeurs nous avait faites au cours de la réunion Paritaire du 17 décembre 1951.

Comme nous l'avions dit, ces propositions tendaient à rétablir, pour la Teinturerie-Dégraissage, un barème de salaire semblable à celui résultant de l'accord intervenu dans la Blanchisserie Parisienne le 6 novembre 1951.

Nous publions ci-après :

1° notre lettre à la Fédération Patronale de la Teinturerie-Dégraissage ;
2° la réponse que nous avons reçue, de cette dernière.

*
**

Paris, le 8 janvier 1952.

Monsieur le Président de la Fédération Française de la Teinturerie et du Nettoyage, 9, rue des Pyramides, Paris (1^{er}).

Monsieur le Président,

« Nous avons procédé à un nouvel examen des propositions de salaires que vous nous avez faites au cours de la réunion paritaire qui s'est tenue le lundi 17 novembre 1951, au siège de votre Fédération, 9, rue des Pyramides, Paris.

« Cet examen nous a amené aux conclusions suivantes :

« 1° Nous ne croyons pas qu'il soit opportun, pour les raisons indiquées en cours de réunion et que nous croyons inutiles de renouveler ici, de modifier présentement les coefficients.

« Il conviendrait donc, selon nous, de s'en tenir aux coefficients Parodi.

« 2° Nous pensons qu'il est difficile d'établir, pour la Teinturerie, un barème de salaires très nettement inférieur à celui qui résulte de l'accord intervenu le 6 novembre 1951 dans la Blanchisserie Parisienne. Ce barème Blanchisserie Parisienne ne manquant pas d'avoir des répercussions sur les salaires de Blanchisserie en province.

« Pour deux professions aussi voisines que Teinturerie et Blanchisserie tellement voisines qu'en province, dans certains cas, elles sont comprises dans une même exploitation, il nous paraît impensable d'avoir deux barèmes de salaires aussi différents.

« 3° Nous estimons que le barème de salaires sur lequel nous pourrions éventuellement nous mettre d'accord, ne saurait attendre la signature du texte général de la Convention pour entrer en application. Il devrait être mis en vigueur dès sa signature étant entendu, que les discussions des autres clauses de la Convention se poursuivraient sans désespérer.

« C'est pourquoi nous avons l'avantage de vous proposer le barème ci-joint, qui répond aux soucis que nous vous exposons plus haut.

« Nous voulons espérer que ce projet recueillera votre acceptation, ce qui nous permettrait de pouvoir entamer, sitôt après, la discussion sur

Coefficient	Désignation	Salaire horaire	Compl. horaire	Salaire Arrondi
—	—	—	—	—
105	Coursière	67,15	15	103
110	Manutentionnaire H ..	91,30	11	103
110	Manutentionnaire F ..	—	—	—
110	Bâtisseuse, Marque- teuse	—	—	—
110	Visiteuse débutante ..	—	—	—
115	Commis aide-livreur ..	95,45	7	—
118	Etendeuse	97,94	8	106
118	Platineuse	—	—	—
119	Pocheteuse	98,77	7	106
119	Aide-couturière et rac- comodeuse	—	—	—
120	Retoucheuse doublures	99,60	6	—
125	Repasseuse débutante à petite main	103,75	3	107
125	Caseuse	—	—	—
125	Trieuse magasin	—	—	—
125	Etendeuse Chambre chaude	—	—	—
128	2° demoiselle de maga- sin	106,24	2	109
130	Pointeuse reconnais- sance et magasin ..	107,50	2	110
130	Laveuse simple	—	—	—
130	Presseur 2° main	—	—	—
133	Visiteuse « foncée » ..	110,39	—	111
133	Apprêteuse 2° main ..	—	—	—
134	Essoreur, rinceur, me- neur gros bouillon ..	111,22	—	112
135	Gantier, Gantière	112,05	—	113
140	Laveuse qualifiée	116,20	—	117
145	Visiteuse clairs et soies	120,35	—	121
145	Apprêteuse 1° main, non détacheuse	—	—	—
145	Ouvrier au sec (batteu- se, essoreuse insalu- bre)	—	—	—
145	Teinturier lainage noir	—	—	—
145	Presseur	—	—	—
149	Conducteur groupe sec.	123,67	—	124
150	Ouvrier qualifié mouil- lé	124,50	—	125
150	Ouvrier sec main	—	—	—
150	1° demoiselle de maga- sin	—	—	—
155	Teint. nuances couran- tes, soies et acétates noires	128,65	—	129
155	Ouvrier tous postes ...	—	—	—
155	Gantier raviveur au pistol.	—	—	—
155	Gantière raviveuse au pistol.	—	—	—
155	Apprêteuse, 1° main, détacheuse	—	—	—
160	Ouvrier qualifié tous postes	132,80	—	133
165	Coloriste qualifié	136,93	—	137
165	Détacheur qualifié tra- vaux fins	—	—	—
169	Apprêteuse détacheuse hautement qualifiée..	140,27	—	141
177	Apprêteuse détacheuse après concours pro- fes.	146,95	—	147
185	Coloriste hautement qualifié à l'échantil- lon toutes fibres, ca- pable d'effectuer des travaux d'art	153,55	—	154

l'ensemble du texte de la Convention Nationale de la Teinturerie-Dégraissage.

« Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Président, nos salutations très distinguées. »

Le Secrétaire,
G. AUCLAIR

Paris, le 15 janvier 1952.

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Fédération du Textile, 26, rue de Montholon, 26, Paris (9^e).

Monsieur le Secrétaire,

« Votre lettre du 8 janvier, ainsi que les propositions de barèmes de salaires — base PARIS — qui l'accompagnaient, nous sont bien parvenues.

« Nous soumettons ces documents aux membres de notre Commission, et nous ne manquerons pas de vous donner notre réponse dès que cela nous sera possible.

« Reprenant les termes de votre lettre, nous croyons devoir vous préciser que nous ne pensons pas, quant à nous, qu'il soit opportun de lier les salaires de la Teinturerie à ceux d'une autre profession, même aussi voisine que celle de la Blanchisserie.

« Par ailleurs, nous vous rappelons que nos conversations, n'ont pas pour but, une augmentation de salaires, comme vous le demandez, mais tendent à la conclusion d'une Convention Collective, qui est un tout.

« Nous ne pouvons revenir sur les décisions prises, lors de la première réunion de la Commission Paritaire, au cours de laquelle il fut décidé que la Convention Collective ne serait appliquée que dans son ensemble — salaires compris — c'est-à-dire, qu'après sa signature par les deux parties.

« Nous regrettons que la Commission n'ait pas avancé plus rapidement dans les conversations, mais il ne dépend pas de nous qu'aucun résultat n'ait pu être obtenu.

« Nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire, à l'assurance de nos sentiments distingués. »

Le Président,
J. SALLENAVE

BLANCHISSERIE

(Suite de la page 5)

ge seront inclus et considérés comme rémunération des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire légal.

6. Résiliation ou rupture du contrat de travail.

Conformément à l'art. 8 de la présente convention, toute rupture du contrat de travail fera l'objet, de la part de l'employeur, d'une note écrite contresignée par l'Agent de Maîtrise ou le Cadre, adressée dans les 24 heures ; elle portera l'indication de la date du commencement et de la fin du préavis.

La durée du préavis réciproque sera de :

- 1 mois pour les agents de maîtrise.
- 3 mois pour les cadres.

7. Indemnité de licenciement.

Sauf faute grave, il est alloué à tout

Notes Documentaires

IMPORTATIONS

(Quantité en tonnes métriques)

Désignation	Décembre 1951		Novembre 1951	
	Pays Etrang.	France Outre-Mer	Pays Etrang.	France Outre-Mer
Matières premières textiles	58.133	7.456	42.386	3.297
Filés, fils et ficelles	2.384	108	2.811	107
Tissus et autres art. textiles	2.493	56	2.371	43
Art. confection. en tissus bonneterie .	2.979	350	2.754	529

(Valeurs en millions de francs)

Désignation	Décembre 1951		Novembre 1951	
	Pays Etrang.	France Outre-Mer	Pays Etrang.	France Outre-Mer
Matières premières textiles	18.501	2.621	13.756	1.096
Filés, fils et ficelles	1.473	14	1.261	5
Tissus et autres art. textiles	2.554	82	2.387	49
Art. confection. en tissus bonneterie .	1.095	46	974	69

EXPORTATIONS

(Quantité en tonnes métriques)

Désignation	Décembre 1951		Novembre 1951	
	Pays Etrang.	France Outre-Mer	Pays Etrang.	France Outre-Mer
Matières premières textiles	12.565	311	13.103	249
Filés, fils et ficelles	2.394	1.551	2.000	1.430
Tissus et autres art. textiles	1.122	5.941	1.504	6.651
Art. Confection. en tissus bonneterie .	2.097	2.746	2.204	2.446

(Valeurs en millions de francs)

Désignation	Décembre 1951		Novembre 1951	
	Pays Etrang.	France Outre-Mer	Pays Etrang.	France Outre-Mer
Matières premières textiles	2.583	83	2.740	77
Filés, fils et ficelles	3.608	950	3.244	942
Tissus et autres art. textiles	2.688	7.344	3.330	8.360
Art. confection. en tissus bonneterie .	635	1.506	854	1.517

PRODUCTION TEXTILE

(en tonnes)

	9	10	11
Filés de lin	2.301	2.828	
Filés de chanvre	1.001	943	
Tissus	5.656		
Filés de jute	7.808	9.660	
Tissus	6.337	7.752	
Importation	10.666	4.266	
Filés de coton	22.25		
Tissus	13.59	1.559	
Importation	17.10	18.13	
Filés de laine	9.31	11.23	
Tissus	6.72	7.35	
Importation	4.88	248	
Rayonne	5.042	5.386	5.058
Fibranne	4.469	4.592	4.280
Soierie Tissus	2.217		
Soierie Rubans	127		

agent de maîtrise ou cadre licencié avant l'âge de 65 ans et après 5 années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement.

L'indemnité de licenciement se calcule à raison de :

1/5^e de mois par année de présence jusqu'à 10 ans.

2/5^e de mois par année de présence au delà de 10 ans.

INDICE GENERAL DE LA PRODUCTION (Sans Batiment)

Base : 100 - 1938

Septembre 1951	137
Octobre 1951	143
Novembre 1951	144

INDICE GENERAL DE LA PRODUCTION TEXTILE

Base : 10 - 1938

Octobre 1951	122
--------------------	-----

INDICE DES PRIX DE DETAIL A PARIS

Base : 100 - 1949

Décembre 1951. — Aliment 41 Art. : 1.386 - Chauffage, Eclairage, 7 Art. : 170,2 - Produits Manufact., 115 Art. : 132,3 - Service, 47 Art. : 168 - Divers, 3 Art. : 143,5 - Ensemble, 213 Art. : 142,9.

BUDGET C.F.T.C.

15 janvier 1952	22.354
-----------------------	--------

INDICE DES PRIX DE GROS

Base : 100 - 1949

Décembre 1951. — Indice Général, 313 Art. : 151,5 - Indice d'ens. Prix de gros Textile : 162 - Indice Matières premières Textiles : 168,2 - Indice Fils et Tissus : 158,6.

EPINAL

A la suite de la signature de l'Annexe Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise à la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile, une réunion s'est tenue le dimanche 27 janvier 1952 au siège de l'Union Départementale C.F.T.C. à Epinal, réunion au cours de laquelle AUCLAIR, Secrétaire Fédéral a exposé aux délégués syndicaux venus des différents points du département, les avantages qu'apporte ladite Annexe aux travailleurs intéressés.

Les délégués présents furent unanimes à se féliciter de la signature de cette annexe qui comporte des avantages nouveaux et laisse aux diverses régions textiles, la possibilité de conclure des avenants.

Malgré une neige abondante, de nombreux délégués étaient présents à cette réunion. Certains qui habitent à 30 kilomètres d'Epinal, n'ayant pu se rendre dans cette ville par la route à cause de la neige, n'ont pas hésité à faire 120 kilomètres en chemin de fer pour être présents.

C'est un beau témoignage de dévouement à la cause syndicale, que nous nous devons de signaler, car il est digne de retenir l'attention et même l'admiration de tous nos camarades.

SAINTS-FRERES

L'Assemblée a décidé d'augmenter le capital de 909 à 1.818 millions par prélèvement sur les réserves et élévation de 2.500 à 5.000 francs du nominal des titres.

L'Assemblée a autorisé le conseil à porter le capital sur ses simples décisions, en une ou plusieurs fois, jusqu'à un montant nominal de 4 milliards, soit par émission d'actions nouvelles à souscrire contre espèces, soit par incorporation de réserves, soit par mise en œuvre simultanée de ces procédés.

**SOCIETE
DES TEXTILES ARTIFICIELS
DE GIVET IZIEUX**

Etablissement de Givet (Ardennes)

Election du Comité d'Entreprise : 542 votants.

Ouvriers : 4 titulaires (C.G.T.).
Ouvriers : 1 titulaire (C.F.T.C.).
Employés : 1 titulaire (C.F.T.C.).
Maîtrise : 1 titulaire (C.F.T.C.).
Cadre : 1 titulaire (C.G.T.).

**SOCIETE GANGEOISE
BONNETERIE
Ganges (Hérault)**

Délégués du Personnel :

Titulaires : C.F.T.C., 2 élus, HERMET Fernand, MAZET François.

C.G.T., 3 élus.

Suppléants : C.F.T.C., 1 élu, SECONDY Germaine.

C.G.T., 4 élus.

Comité d'Entreprise :

Titulaires : C.F.T.C., 2 élus, HERMET Fernand, FEVRIER Pierre.

C.G.T., 4 élus.

Suppléants : C.F.T.C., 3 élus, AMERGE Alice, GROS Augustin, BERTRAND Laurence.

C.G.T., 3 élus.

CRISE ET PRODUCTIVITE

(Suite de la page 1)

sation d'une ou plusieurs entreprises d'une branche déterminée peut avoir sa répercussion sur d'autres entreprises ou d'autres régions de la même branche et sur les travailleurs de ces entreprises.

C'est pourquoi IL APPARTIENT D'ABORD AUX ORGANISATIONS SYNDICALES OUVRIERES HABILITEES POUR CELA DE FAIRE RESPECTER PARTOUT LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ET DE DISCUTER PARITAIREMENT AVEC L'UNION TEXTILE POUR ENVISAGER LES MESURES PROPRES A RESOUDRE LA CRISE ET LA FAÇON DONT L'ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITE GARANTIRA AUX TRAVAILLEURS L'AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT NECESSAIRE ET LES GARANTIES DE SECURITE INDISPENSABLES.

**LE SALAIRE MINIMUM NATIONAL
ET LE TRAVAIL AU RENDEMENT**

(Suite de la page 3)

ranti fixé par ce texte, les travailleurs doivent avoir une « aptitude physique normale ». La circulaire d'application du 25 août 1950 précise à ce sujet que les « salariés dont les aptitudes physiques sont réduites pourront subir une réduction de salaire autorisé par les arrêtés ministériels ». Selon la règle généralement suivie par ces arrêtés, la réduction possible du salaire ne doit pas excéder le dixième du salaire minimum et le nombre des salariés d'une catégorie auxquels elle s'applique ne peut dépasser le dixième du nombre des salariés de la même catégorie professionnelle. Ces proportions peuvent toutefois être modifiées par décision spéciale de l'Inspecteur Divisionnaire du Travail et de la Main-d'Œuvre.

« Il vous appartiendra, évidemment, avant de faire jouer les sanctions, d'examiner les cas particuliers qui pourront vous être soumis par les employeurs intéressés, afin de déterminer s'ils justifient l'application de ces dispositions exceptionnelles.

« Je vous précise, à ce sujet, que conformément à un jugement en date du 6 juillet 1951, rendu par le Tribunal de Simple Police de Coulommiers, le fait pour un travailleur de n'avoir jamais pu atteindre un rendement normal, en raison de son inadaptation flagrante à un travail déterminé et de son défaut d'habileté manuelle, peut constituer un cas d'inaptitude physique. Mais il ne s'agit là que de cas d'espèces pour lesquels vous aurez à faire preuve de la plus grande prudence, notamment en ce qui concerne l'appréciation de la notion de rendement normal. Il m'apparaît que doit être considéré comme normal tout rendement individuel sensiblement égal au rendement moyen de l'ensemble des ouvriers de même catégorie professionnelle employés dans l'établissement considéré. En aucun cas, il ne saurait être admis que ce rendement moyen puisse lui-même être insuffisant, car une telle situation supposerait l'hypothèse peu vraisemblable que la majeure partie des ouvriers sont atteints d'inaptitude physique. Il est beaucoup plus probable qu'un rendement moyen considéré comme anormalement bas par l'employeur dénotera simplement des normes de travail établies sur des bases erronées. L'assimilation à l'inaptitude physique de l'insuffisance notoire du rendement individuel ne peut donc intervenir que dans quelques cas particuliers pour l'examen desquels vous aurez également à tenir compte du danger de licenciement que pourrait éventuellement présenter pour les ouvriers intéressés l'obligation faite à l'employeur de leur assurer le salaire minimum garanti. »

Ateliers 720 - C.F.T.C. — PARIS

Le Gérant : B. MAYOUD.