

HA BILLEMENT
CUIRS
TEX TILES

C.F.D.T.

HA - CUI - TEX N° 243

—

Mars 1971

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

Notre Congrès Fédéral se tiendra à DIJON les 20, 21 et 22 mai. Pour qu'il reflète la réflexion de toutes les sections d'entreprises HA-billement-CUirs-TEXtiles, vite préparons-le.

◆ VIE FEDERALE

Pour la mensualisation, l'emploi, les salaires, les conditions de travail les actions se continuent dans les entreprises.

◆ POUR UN ENSEIGNEMENT LAIQUE ET DEMOCRATIQUE

par une seule et même école, qui permette à l'homme en toute liberté de conscience de faire son propre choix dans la vie et de prendre enfin ses responsabilités.

◆ LE DROIT D'AFFICHAGE DANS L'ENTREPRISE

Connaître les différents textes existants pour utiliser à plein cette possibilité d'information.

◆ UNE VERITABLE MENSUALISATION DANS LES FAITS

Attention... les employeurs veulent faire prendre en charge les indemnités par des organisations extérieures.

Des arguments qui permettent de comprendre pourquoi on doit être contre.

◆ BAREME HABILLEMENT

Applicable au 1^{er} mars, l'augmentation correspond à 5,64 % sur les minima. Dans chaque entreprise, imposons cette même augmentation sur les réels.

HA-CUI-TEX

→ aux syndicats et sections

19 JANVIER : HABILLEMENT

- Depuis le 1^{er} décembre.
- Le 15 janvier à Paris.
- Les accords dans les entreprises.
- Les classifications Agents de Maîtrise et Cadres sont signées.

20 JANVIER : TEXTILES ARTIFICIELS

- Compte rendu session T.A.S.
- La C.F.D.T. n'a pas signé l'accord mensualisation.
- Barème salaires en vigueur.
- Edition de la Convention Collective T.A.S.

22 JANVIER : TEXTILES NATURELS

- N'attendons pas le mois de mars pour engager l'action.
- La mensualisation.
- Position de la branche T.N. sur les Commissions de l'Emploi.
- Mise à jour de la Convention Collective Nationale.

22 JANVIER : TANNERIE MEGISSEURIE

- Importantes modifications à la Convention Collective.
- L'accord mensualisation.
- Avenant chômage partiel.
- Protocole : Commission Paritaire Emploi.

25 JANVIER : CHAUSSURES

- Semaine d'action du 15 au 20 février.
- Application mensualisation.

1^{er} FEVRIER : HABILLEMENT

- Position C.F.D.T. le 29 janvier.
- Les discussions mensualisation sont terminées.
- Consultation.

9 FEVRIER : HABILLEMENT

- Réunion paritaire « salaires ».
- Barème « salaires horaires » au 1^{er} mars.
- Annexe 8 « Mensualisation ».

9 FEVRIER : MAROQUINERIE

- Compte rendu de la Commission Paritaire du 8 février.
- Calendrier d'application de la mensualisation.

10 FEVRIER : TEXTILES NATURELS

- Compte rendu de la session du 14 au 16 décembre.
- Commentaires sur l'annexe n° 8 « Mensualisation ».
- Pas de négociation sans l'action avec les travailleurs.

15 FEVRIER : OUATES ET PANSEMENTS

- Révision des classifications Agents de Maîtrise.

16 FEVRIER : INTER-BRANCHES

- Spécial 37^e Congrès Fédéral.

19 FEVRIER : INTER-BRANCHES

- Vers le développement de l'action revendicative.
- Des documents pour notre action.
- Les 10 plus hauts salaires.
- Modèle de tract et affichettes.

Prochaines sessions fédérales

En raison du Congrès Fédéral (20-23 mai 1971), il ne sera pratiquement pas possible de réaliser des sessions en mai. Le second semestre se trouvera donc un peu plus chargé.

Voici les sessions programmées en avril, pour lesquelles nous rappelons que le congé-éducation doit être demandé 1 mois à l'avance.

— AVRIL —		
Sessions	Dates et lieux	A qui s'adressent-elles ?
— Trust BOUSSAC	2-3 Pouxeux	Aux responsables des différentes S.S. de trusts.
— Trust D.M.C. GILLET	15-17 Bierville	Aux responsables des différentes S.S. de trusts.
— Prévention Travail au rendement	19-23 Senlis	Aux militants d'entreprises directement en rapport avec le travail au rendement.
— W. E. sur les nouvelles méthodes de lutte	22-23 Paris	Uniquement aux militants de S.S.E. ayant des expériences des nouvelles méthodes de lutte.

Il n'y a pas d'investissement plus productif et de loin que la formation des hommes.

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

Notre Congrès Fédéral se tiendra à DIJON les 20, 21 et 22 mai. Pour qu'il reflète la réflexion de toutes les sections d'entreprises HAbillement-CUirs-TEXtiles, vite préparons-le.

◆ VIE FEDERALE

Pour la mensualisation, l'emploi, les salaires, les conditions de travail les actions se continuent dans les entreprises.

◆ POUR UN ENSEIGNEMENT LAIQUE

ET DEMOCRATIQUE

par une seule et même école, qui permette à l'homme en toute liberté de conscience de faire son propre choix dans la vie et de prendre enfin ses responsabilités.

◆ LE DROIT D'AFFICHAGE DANS L'ENTREPRISE

Connaître les différents textes existants pour utiliser à plein cette possibilité d'information.

◆ UNE VERITABLE MENSUALISATION

DANS LES FAITS

Attention... les employeurs veulent faire prendre en charge les indemnités par des organisations extérieures.

Des arguments qui permettent de comprendre pourquoi on doit être contre.

◆ BAREME HABILLEMENT

Applicable au 1^{er} mars, l'augmentation correspond à 5,64 % sur les minima. Dans chaque entreprise, imposons cette même augmentation sur les réels.

LE 37^e CONGRÈS FÉDÉRAL

Mi-Février les correspondants de chaque section ont reçu un dossier de préparation.

Depuis, la section syndicale a-t-elle ?

- prévu LES DATES DE REUNIONS pour la préparation en élargissant la participation à tous les syndiqués ?
- commandé les « VIGNETTES OBJECTIFS » (5 différentes) qui ont pour but de :

1 Populariser nos objectifs CFDT prioritaires.

- L'H d'information
- La retraite à 60 ans
- Le salaire libéré du rendement
- L'H, la retraite, le salaire minimum
- La dimension internationale des luttes.

2 Trouver des fonds pour financer la participation de nombreux délégués

3 Faire connaître notre congrès qui se tiendra à Dijon du 13 au 20 mai

20 au 23

Vite commandons les « vignettes objectifs » (2 par syndiqué) à vendre à TOUS LES TRAVAILLEURS.

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - Paris IX^e

24^{me} ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

Abonnement annuel : 8,50 F (10 numéros)

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, PARIS IX^e

FEDERATION DES INDUSTRIES DU TEXTILE
DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR C.F.D.T.

Téléphone : 878-91-03 - 526-63-09

Téléphone ligne directe : 824-92-27

A TRAVERS L'ACTION →

La solidarité des luttes

LES BATIGNOLLES à NANTES en sont à leur 6ème semaine de grève. Leur lutte doit être maintenant celle de tous les travailleurs, aussi la Confédération a invité à organiser des collectes dans les entreprises, avant lesquelles nous devons expliquer aux travailleurs pourquoi cette solidarité financière est indispensable à l'aboutissement des revendications qui est une véritable contestation du pouvoir national.

Par leur détermination de ne pas reculer, les travailleurs de cette entreprise travaillent à la mise en place de cette Société Socialiste et Démocratique, nous sommes donc tous concernés. Faire parvenir les collectes avec la mention « pour les Batignolles » à l'UD-CFDT de Loire Atlantique CCP 942.30 NANTES.

APRES LE CONFLIT DES HERITIERS GEORGES PERRIN, le comité de grève fait part justement de ce qu'a représenté la solidarité dans leur combat.

Le conflit des Héritiers Georges Perrin dans les Vosges fut dur pour les camarades qui se sont battus : 3 semaines de grève totale et, pendant 16 jours, 1 heure de grève par jour et par poste. Dans cette lutte, nous ne sommes pas restés seuls et si nous avons tenu le coup jusqu'au 22 décembre, c'est à la solidarité de tous que nous le devons.

Les lettres et les télégrammes d'encouragement sont arrivés de toutes les régions, de chaque section, ce fut un grand soutien pour nous, les chèques, les collectes, les dons ont alimentés le fond de grève, ce qui a permis de dépanner les copains dans la purée.

Nous remercions et nous saluons tous ceux qui ont lutté avec nous, par leur soutien et l'aide financière qu'ils nous ont apportés.

Merci à tous et pour tout. La lutte continue.

Le comité de grève

Le congrès Fédéral reprendra d'ailleurs dans sa réflexion toute la nécessité et l'importance de cette solidarité de classe.

Les problèmes de l'emploi toujours... mais avec L'ACTION

A BIARRITZ-SCHOES (Chaussures, 859 salariés), la lutte s'est organisée après l'annonce du dépôt de bilan et du licenciement de l'ensemble des salariés.

L'occupation de fait se poursuit depuis le 28 janvier pour éviter que ne sortent de l'usine les machines en location et la production qu'ils ont bloqués. Chaque jour, l'information est faite par les organisations syndicales. Plusieurs manifestations ont eu lieu, silencieuses ou pas, avec le soutien de l'opinion publique.

La défense de l'emploi est posé sur l'ensemble de la région de

Bayonne. Il y a 90 % de plus de chômeurs que la moyenne nationale. Des débrayages ont eu lieu dans toutes les entreprises. Une délégation a eu lieu auprès du Premier Ministre, pour faire intervenir les pouvoirs publics. Le bilan de cette rencontre a été négatif, seule l'Action et la pression à la base peuvent amener une évolution de la situation.

Une intervention a été faite auprès de la Fédération Nationale de la Chaussure. Il existerait des possibilités de reprise mais que partielles.

Les organisations syndicales réaffirment leur volonté de voir conserver les 859 emplois. L'ACTION CONTINUE.

CHEZ CORNUEL A TROYES (170 salariés), 120 licenciements sont confirmés ; l'entreprise est en cessation d'activité ; 50 sont reclassés avec la garantie du maintien de leur ancienneté. Une grève de 24 heures a été suivie par l'ensemble du personnel.

Une manifestation a eu lieu en ville avec démarches, à la préfecture, à la mairie, à la main-d'œuvre et à la chambre patronale.

L'assemblée du personnel exige que l'administrateur vienne s'expliquer sur les causes de la situation ; celui-ci a fait le procès du système capitaliste (sic) et des ex-gestionnaires de la société (resic).

D'autres reclassements pourraient être confirmés sous quelques jours. A la demande du personnel, 4 heures seront payés sur les 8 heures de grève.

Mensualisation

CHAUSSURES : La semaine d'Action CFDT-CGT pour l'amélioration de la mensualisation, l'1H d'information et les salaires a été largement suivie dans la plupart des régions. Elle s'est traduite par de nombreux débrayages avec Heure d'information.

Cette semaine qui n'était qu'un tremplin se poursuivra pour l'ensemble de la branche Cuir dans les semaines qui viennent par des actions d'entreprises permettant d'arriver en position de force pour discuter des salaires.

DE PARTOUT, DANS LES ENTREPRISES, LES REGIONS, les actions s'organisent pour l'application des accords mensualisation (les employeurs les interprétant d'une façon restrictive) et surtout pour leur amélioration (jugés insatisfaisants par les sections d'entreprises et les travailleurs).

La conclusion de ces accords aura rempli son rôle, si elle permet aux travailleurs de partir en lutte à partir de leurs propres problèmes.

Les commissions paritaires nationales

● CHAUSSURES

Le 17 février, Commission de l'emploi pour l'adaptation à la profession de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 70 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel dans le cadre de l'AFPIC.

Divers projets ont été soumis aux organisations, une nouvelle réunion aura lieu pour en rediscuter avant la mise en route de programme de perfectionnement.

Classifications ETAM, peu de progrès, les patrons refusant d'améliorer leurs précédentes propositions, à l'exception des patrons, rien n'a pu néanmoins être conclu.

● MAROQUINERIE

Le 8 février, l'accord mensualisation était conclu. Il prévoit par étapes du 1er juin 71 au 1er juin 74 l'ensemble des avantages contenus dans l'annexe ETAM, à l'exception des jours de carence. Cet accord a été signé le 22 février.

Classifications ouvriers : Les discussions sont terminées et elles s'appliqueront à partir du 1er juin 71.

● GANTERIE

Le 16 février pour la mensualisation, la première réunion restreinte a permis de faire le tour de la question, les patrons se sont engagés à préparer un projet qui sera discuté en mai prochain.

● HABILLEMENT

L'accord mensualisation a été signé le 10 février par la CFDT après consultation. La majorité des sections ont mesuré le chemin parcouru depuis les premières propositions patronales...

Il faut dire que certaines garanties sont supérieures à celles des annexes mensuels (pas du

tout favorables). La lutte n'est donc pas terminée : POUR TOUS, UN SEUL ET MEME STATUT.

Salaires : le 2 février à Paris, un accord s'est réalisé sur la base du point A à 3,75 F (soit + 5,63 %) et un minimum garanti à 3,95 (+ 5,40 %). Cette augmentation correspond à 20 centimes au minimum.

Encore rien sur les salaires réels sur le plan national ! De partout, demandons la tenue des commissions paritaires régionales, cette augmentation devant être répercutée sur les salaires réels.

● CONFECTION MILITAIRE

Pour la mensualisation le 1er février, la CFDT et la CGT faisaient des contre-propositions aux employeurs, suite à la commission paritaire du 21 décembre qui n'avait pas abouti. Quelques jours plus tard, le refus des patrons arrivait. Mais FO a signé... seule. L'accord est donc applicable au 1er février.

Et bien, chez UGECO à NANTES, l'employeur (qui participe pourtant aux négociations nationales) ne veut pas l'appliquer sans l'accord des délégués qui sont tous CFDT.

On aura tout vu... mais c'est parce qu'il a peur qu'un mouvement se déclenche comme l'année dernière pour les salaires... Il aurait fallu, monsieur, y penser avant que FO signe et faire d'autres propositions.

● BOUTONS

23 février : commission paritaire mensualisation : application de la mensualisation HABILLEMENT. Les salaires seront mensualisés au 1er janvier 72 (au lieu du 1er janvier 73). Pour les autres dates d'application, idem à l'habillement.

Salaires : A partir du 1er avril, le point 100 passe de 3,30 à 3,46,

le minimum professionnel est égal au coefficient 115, c'est-à-dire à 4,01.

● PARAPLUIE - PARASOLS

19 février : Un accord a été conclu concernant la mensualisation et reprenant le texte signé dans l'habillement.

Pour les salaires : Un accord a été signé prévoyant la majoration des minima au 1er avril à 3,75, ce qui porte le minimum garanti à 3,94.

● TEXTILES NATURELS

— 24 février : Commission technique sur l'application de la mensualisation en ce qui concerne les salaires : Rien de positif n'a été conclu. Par contre toutes les centrales se sont mises d'accord pour demander une garantie individuelle de 12 % sur le salaire de qualification pour les salaires liés au rendement.

Toutes les organisations ont aussi, pour la première fois, remis en cause le système de rémunération et demandé qu'il soit revu

dans le cadre de la réforme des structures de salaires.

Pour l'ensemble de la mensualisation, l'U.T. admet de discuter le 26 mars de l'interprétation à partir de faits concrets présentés par les fédérations.

Nous souhaitons que le plus rapidement possible les syndicats fassent lever les difficultés d'application rencontrées au sujet de la mensualisation en partant de faits précis.

— **Commission paritaire A.M. Bonneterie du 23 février** : Un accord de principe a été conclu sur des contre-propositions C.G.C.. La C.G.C., F.O. et la C.F.T.C. sont prêtes à signer. La C.F.D.T consulte ses syndicats sur les dernières propositions patronales.

— **Classifications agents de maîtrise — Ouates et pansements** : Les discussions sont terminées au plan national. Les dernières propositions sont soumises aux syndicats. La réunion pour les A.M. d'entretien est reportée au 9 février.



A TRAVERS LES REGIONS

■ NORD-PAS-DE-CALAIS

— 18 février : 2ème commission paritaire régionale Nord/habillement pour les salaires : Les propositions patronales sont : 5 % sur l'ensemble des salaires réels avec un minimum de 0,25 F.

La CFDT consulte ses SSE. Ces propositions font suite à l'action régionale du 16 février. Le mouvement de grève d'1Heure a été largement suivi, jamais un tel mouvement d'action n'avait recueilli autant d'approbation parmi les travailleuses et travailleurs de l'habillement du Nord. L'avertissement aura été payant, les propositions patronales sont "raisonnables".

— Filature St-Liévin : A la suite de différentes actions (tracts, 1H, 24 H de grève), les travailleurs ont

obtenu un salaire minimum de 4,41 au 1-2-71 et 4,62 au 1-7-71. L'augmentation des minima est accompagnée d'augmentation sur les salaires réels.

— **Peignage de la Tassée à Tourcoing** : Les travailleurs viennent d'obtenir une augmentation de leurs avantages de nuit de 2 % supplémentaires au 1er février 71 et de 5 % en août 72 + une augmentation de leur panier de nuit. Ces augmentations sont le résultat de 3 jours de grève décidés après une information. Le patron venait de leur donner une réponse à leurs revendications : d'accord pour donner immédiatement aux ETAM et pour les ouvriers se seraient étaisés sur 3 ans. La riposte a été immédiate et les travailleurs ont obtenu gain de cause.

■ RHONE-ALPES

ETIT à VALENCE : La CFDT avait raison ; « la direction est sévèrement condamnée par la cour de cassation ».

Dès 1966, les délégués CFDT engagent l'action pour que l'employeur paie les heures supplémentaires et les jours fériés sur le salaire effectif (c'est-à-dire prime comprise). En mai 68, la direction décide enfin de payer sur cette base mais refuse de donner le rappel. C'est ce qu'elle devra faire et pour 7 ans d'ancienneté, des travailleurs pourraient toucher jusqu'à 3 000 F de rappel.

— Extension de l'avenant régional habilement du 17 avril 70 - indemnités de transport dans la région Alpes : portée de 25 % au 1/3 des frais réels engagés par les salariés.

■ BRETAGNE

— Plus de 8 jours de grève aux Ets NOEL chaussure à VITRE - 35 - (600 salariés) : En réalité, le conflit a touché les 200 piqueurs de l'entreprise qui s'opposaient à l'augmentation des cadences.

Les coupeurs, puis le reste de l'entreprise ont rejoint le mouvement. Les piqueurs revendiquaient une prime garantie de 25 centimes par heure, la suppression des contrôles intervenant toutes les 2 heures.

C'est donc beaucoup plus une revendication de dignité face à l'arbitraire patronal.

Les revendications de l'ensemble du personnel sont venues compléter le cahier de revendications.

La direction a cédé en ce qui concerne la mensualisation. L'indemnisation de la maladie se fera sur le salaire réel dès cette année et sera versée par l'employeur.

A la fin du conflit : Le protocole de fin de grève assure une prime horaire garantie de 20 centimes par heure, avec nouvelle discussion en juillet et également les mesures suivantes dans l'immédiat :

- visite médicale pour les yeux pour le service pique ;
- lavabo ouvert toute la journée ;
- enquête médicale de la médecine du travail sur les conséquences du travail au rendement ;
- le rapport sera déposé le 16 mars au CHS.

■ PAYS DE LOIRE

— Grève à la SEROC - chaussures aux HERBIERS - 85 : Suite à la mise à pied pour malfaçons de tout un service, les travailleurs demandent le paiement de la journée et une garantie de prime de 10 %. Les premiers contacts avec la direction n'ont rien donné, la grève se poursuit dans l'unité.



A TRAVERS L'ORGANISATION

◆ BUREAU FEDERAL

Les 5 et 6 février, il s'est réuni à SENLIS, la majeure partie de ses travaux a été réservée à l'examen des rapports du congrès fédéral de mai prochain. Les différents rapports seront revus en fonction des travaux du BF.

Le bureau fédéral ordinaire a permis de faire le point suite aux

derniers BN et CN confédéral.

— Différentes informations ont été données concernant :
— la rencontre franco-italienne,
— les contacts avec notre fédération internationale CMT,
— l'utilisation de nos positions concernant les barrières douanières,

- l'état des effectifs et des finances fédérales,
- nos contacts avec la CGT ha-cui-tex.

— **Le 22 février** : le bureau fédéral s'est tenu avec une participation réduite du fait qu'il n'était pas prévu initialement. Il a surtout été consacré à la préparation du congrès et du conseil.

◆ COMITE DE LIAISON TAS

a rencontré son homologue CGT le 3 février à LYON. Il n'y a pas eu possibilité de se mettre d'accord sur la durée de l'arrêt de travail dont le principe avait été pris le 19 janvier. Finalement, le communiqué appelle à une journée d'action le 12 avec arrêt de travail dont les modalités seront déterminées dans chaque établissement.

La CGT a confirmé qu'elle refusait de faire trancher la durée par les travailleurs en réunions communes d'information, pour elle, la démocratie syndicale passe avant la démocratie ouvrière. Elle a aussi refusé le principe de meetings communs le 12 février. Une autre réunion a eu lieu à LYON avec la CGT le 23 février.

◆ SESSION « MENSUELS »

Elle s'est tenue à Bierville du 18 au 21 février avec 17 participants dont 3 ouvriers, 2 employés, 6 agents de maîtrise, 3 techniciens et 3 cadres. Elle était intéressante et a permis de confronter et surtout de réfléchir aux exigences d'un syndicalisme intercatégoriel que nous voulons. Des moyens ont été prévus pour faire bénéficier toute l'organisation de cette expérience et permettre à tous d'avancer vers notre objectif.

◆ DIFFERENTES RENCONTRES FEDERALES

— **La commission conditions de travail** s'est réunie le 12 février et a travaillé sur le plan de travail et réalisé le contenu du document rendement. Le groupe hommes et femmes se réunira le mercredi 3 mars, veille du conseil fédéral.

— **Le 13 février** : la délégation

du conseil ayant effectué le voyage d'études en Yougoslavie s'est retrouvée pour élaborer le rapport prévu. Il a été envisagé de faire un compte rendu au prochain conseil. La délégation yougoslave sera invitée à venir en France la 1ère semaine de juin.

— **1ère réunion fédérale immigrés** : Elle rassemblait 6 responsables venant en majeure partie de la région Nord. Cette première rencontre a permis de faire le point sur la situation faite aux immigrés dans nos professions et sur la prise en charge par l'organisation des problèmes spécifiques soulevés par eux : droit syndical, avantages sociaux, insertion réelle dans la classe ouvrière française.

Un article sera fait pour HA-CUI-TEX d'avril et un WE sera réalisé dans le second semestre 71, en souhaitant que le congrès soit l'occasion de sensibiliser davantage tous les militants à ces problèmes.

◆ RENCONTRE AVEC LA CGT

La réunion a commencé par donner les positions de notre fédération définies par le dernier BF, surtout en ce qui concerne les méthodes d'action.

La CGT voulait une semaine d'action ; à son avis, c'était indispensable avec les rendez-vous paritaires. Après lui avoir reproché l'attitude CGT dans les TAS qui refuse les réunions communes de travailleurs, y compris les meetings communs ; nous nous sommes mis d'accord sur les objectifs, et dit notre volonté de poursuivre et développer l'action engagée jusqu'aux commissions paritaires.

L'accord est donc : développer l'action en cours dans les entreprises, notamment pendant la 1ère semaine de mars et après pour imposer la satisfaction dans les entreprises et lors des rendez-vous paritaires. Il nous a semblé que la CGT tenait beaucoup à une période plus intensive et qu'elle aurait pu en prendre seule l'initiative en reprenant les objectifs communs.

— Nos syndicats doivent prendre l'initiative et ne pas se laisser doubler par la CGT et faire en sorte que l'action se développe avant, pendant et après la 1ère semaine de mars.

— Un bulletin inter-branches « action » a d'ailleurs été expédié dans ce sens.

◆ EXTENSION AU JOURNAL OFFICIEL

— Textiles naturels :

- accord du 28 mai 1970 sur les congés payés,
- accord du 7 octobre sur la mensualisation : arrêté du 5-1-71, JO du 31-1-71.

◆ SUPPRESSION ET DIMINUTION DE L'ABATTEMENT D'AGE EN CE QUI CONCERNE LE SMIC

— A compter du 5 février 1971, pour les jeunes travailleurs, âgés de moins de 18 ans et qui sont payés au SMIC, l'abattement d'âge est totalement supprimé après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

— Pour les jeunes travailleurs qui n'atteignent pas ces 6 mois, l'abattement est désormais fixé à 20 % avant 17 ans, 10 % entre 17 et 18 ans.

LES POSITIONS DU CONSEIL FEDERAL SUR LES ECHANGES MONDIAUX

— Depuis plusieurs années, le problème se pose avec acuité dans nos industries.

— Ces derniers temps, des initiatives patronales cherchaient à « associer » les travailleurs et les organisations syndicales à la campagne de protestation contre les positions commerciales de la CEE.

Aussi, nous affirmons, après quelques constatations :

- l'impossibilité du capitalisme de résoudre les problèmes des travailleurs,
- notre solidarité mondiale avec tous les travailleurs,
- qu'il n'y a aucune communauté de vue sur ces problèmes entre patrons et salariés.

Donc aucune démarche commune ne doit être faite.

Cette position a été intégralement reprise dans l'HA-CUI-TEX aux sections du 12 janvier. Tous les militants doivent la connaître :

- pour l'expliquer aux travailleurs,
- et faire face à l'attaque éventuelle des patrons par rapport à cette position qui a été largement reprise par la presse et qualifiée « de vibrante prise de position internationale ».

HA -CUI - TEX
C. F. D. T.
Mars 1971

EDITORIAL

Un
congrès
fédéral ?

Pourquoi faire ? ?

On disait généralement de Louison BOBET qu'il courrait plus avec la tête qu'avec les jambes. C'est-à-dire qu'il analysait sérieusement le terrain, les adversaires, les difficultés et que ses efforts étaient calculés, pesés, mais payants.

Congrès = un temps pour faire le point

Pour le combat ouvrier c'est un peu la même chose. Il est nécessaire de foncer, d'agir mais la réflexion et l'analyse doivent accompagner l'action.

Cette réflexion doit être permanente et collective, au niveau du syndicat et de la section. Mais force est de reconnaître que, pris par beaucoup de tâches, nous avons souvent la difficulté de nous arrêter collectivement pour réfléchir.

Un Congrès fédéral est un moment privilégié pour une réflexion la plus collective possible, au niveau de l'ensemble des syndicats de nos professions. Quelle chance et quelle richesse que cette rencontre et cet échange de tous ces militants des différentes régions de France.

Le point des résultats obtenus

Depuis des années notre fédération a des priorités bien précises. Les bas salaires, l'Heure d'information, la lutte contre le salaire lié au rendement, l'amélioration des conditions de travail.

Depuis des années nous avons précisé notre orientation et préconisé des bornes, d'action, qui permettent l'**expression et la décision par le plus grand nombre de travailleurs** possible, avec le double souci de lutter contre l'intégration des travailleurs au système et de permettre par l'action une prise de conscience collective de classe.

Le Congrès aura donc à faire le point

- des résultats obtenus
- de l'avancée de nos priorités
- des formes de luttes passées
- de l'avancée de cette prise de conscience des travailleurs.

Ce sera l'objet de la première partie du Rapport, appelée traditionnellement le Rapport d'activité.

L'analyse du terrain

Le capitalisme n'est pas quelque chose de statique, d'immobile. Au contraire il est très mobile, capable de se transformer pour mieux intégrer les travailleurs et les revendications.

La politique bouge à gauche, au centre, à droite.

Les travailleurs ne réagissent plus de la même façon qu'il y a plusieurs années. Ils ont d'autres habitudes, d'autres souhaits.

Le pouvoir de décisions économiques change de mains : de celles des patrons paternalistes et familiaux, il passe dans celle des trusts, des holdings et des banques.

Tout cela forme le terrain sur lequel nous devrons mener le combat de demain.

Ce Congrès devra tenir compte de tous les éléments, mais il se fera dans la ligne de nos Congrès précédents : Epinal, St-Etienne et dans celle du 35^e Congrès Confédéral.

Le Congrès aura donc à faire le point :

- de la situation, politique, économique présente
- de la volonté des travailleurs

Face à tout cela et à notre orientation C.F.D.T. il aura à définir :

- les priorités et les objectifs pour l'avenir
- les formes de lutte et les moyens.

Ce sera l'objet de la deuxième partie du Rapport, appelée communément le Rapport d'orientation.

Une dimension internationale

Dans l'analyse du terrain, l'aspect international devient très important pour nos professions.

- La mise en place de trusts internationaux
- La mise en place du Marché commun, avec le libre échange entre les frontières
- Une ouverture des frontières entre les 6 du Marché commun et les pays en voie de développement
- L'installation d'entreprises françaises et capitalistes dans les pays en voie de développement.

Voilà quelques-uns des problèmes qui se posent à nous aujourd'hui et qui se poseront avec plus d'acuité demain.

Ce chapitre international fera l'objet d'un volet spécial du Rapport d'orientation. Il permettra à tous les militants de mieux comprendre ces problèmes qui nous échappent souvent.

Un congrès = une période de grande démocratie

La démocratie à la Fédération HA-CUI-TEX n'est pas un slogan. Chaque fois qu'il a été nécessaire et possible, l'avis, la consultation du plus grand nombre ont été recherchés.

Mais la démocratie intégrale est matériellement difficile.

Un Congrès est une période où la démocratie peut jouer à plein.

Elle jouera à plein :

- Si les sections et les syndicats prévoient le temps et les méthodes d'examen des rapports
- Si le plus grand nombre de militants et de syndiqués sont inviter à donner leur point de vue
- Si les syndicats prévoient leur participation au Congrès et des interventions en vue de refléter les désirs des travailleurs.

Un acte démocratique, car chaque syndicat aura son mot à dire sur l'équipe qui a eu la responsabilité de la Fédération (Conseil fédéral, Bureau fédéral, permanents).

Un congrès =

Une prise en charge collective de notre Fédération

Chaque délégué au Congrès sera partie prenante dans la mise en place de l'outil fédéral qui doit aider la lutte.

Il ne suffit pas d'avoir des idées, il faut un budget pour réaliser le maximum de choses et une équipe d'hommes ou de femmes pour impulser, coordonner et soutenir cette action. Ce sera l'objet d'une dernière partie des Rapports. Entre autre :

- Le problème des finances et des cotisations
- L'équipe fédérale : Conseil, Bureau futurs.

Un congrès ça se prépare

- Rappelons qu'il aura lieu à DIJON, du 20 au 23 mai
- Que les Rapports arriveront dans la seconde quinzaine de mars aux responsables de sections, avec la possibilité d'en commander à la fédération
- Qu'un jeu de vignettes auto-collantes avec nos principales revendications sera proposé aux syndicats en vue de financer les frais.

En conclusion

Que nous soyons délégué au Congrès ou non, militant dans une petite boite ou une grosse, ancien militant ou nouveau, profitons tous de cette période de réflexion plus intense. Le résultat sera pour tous ; une réflexion et une formation personnelle nous permettront d'être plus efficace et une réflexion très riche parce que collective.

Ce Congrès, dans la suite de ceux d'Epinal et de St-Etienne, doit permettre un bond en avant pour une action dynamique et efficace, dont le but est de sortir l'ensemble de la Classe Ouvrière de son état d'aliénation et de faire en sorte que les Travailleurs deviennent libres et plus responsables dans une société socialiste autogérée.

Rendez-vous à Dijon.

Bernard BLONDEAU

Pour un enseignement laïque et démocratique

L'aide publique à l'enseignement privé, sous forme de contrat simple dit « Loi DEBRE », en vigueur depuis le 31 décembre 1959, vient à expiration en 1971. Cette loi autorise les Etablissements privés à obtenir des subventions de la part de l'Etat, sans pour cela être sous son contrôle effectif.

Prendre ses responsabilités signifierait que, si l'Etat finance les Etablissements privés, il soit en mesure, de contrôler de quelle façon l'argent des contribuables est utilisé, devrait avoir son mot à dire sur le fonctionnement interne des dits Etablissements. Ce n'est pas le cas.

▲ UN ENSEIGNEMENT DE CLASSE

En tant qu'organisation syndicale représentative des travailleurs et conformément aux orientations définies par le 35^e Congrès, la C.F.D.T. doit se prononcer sur la reconduction ou non d'une telle loi, qui porte en elle-même le germe de la division de la classe ouvrière et qui va à l'encontre de la société que nous voulons construire.

La position de la C.F.D.T. est dans ce domaine très claire, il ne s'agit pas d'opposer deux formes idéologiques d'enseignement et de réintroduire par ce biais une polémique stérile, qui n'aurait pour but que de diviser les travailleurs, mais à partir de là, remettre en cause fondamentalement non seulement la division des écoles, mais aussi les méthodes d'enseignement qui sont actuellement appliquées.

Avoir les mêmes égalités de chance dans la vie, ne plus subir un enseignement de classe, signifie que l'éducation nationale soit réunifiée et ne soit plus soumise aux règles de l'idéologie bourgeoise et capitaliste, qu'elle doit être non seulement unique, mais aussi dégagée de la tutelle des partis ou des églises.

▲ UN ENSEIGNEMENT SOCIALISTE

Se prononcer en faveur de la « loi DEBRE », telle qu'elle est conçue, serait reconnaître implicitement et favoriser la création d'écoles en tous genres (catholique, protestante, juive, communiste etc.). Mais le danger le plus grand c'est qu'en reconnaissant qu'il peut y avoir plusieurs écoles, on permet l'ouverture de toutes sortes d'offices privées dites « d'enseignement » à but lucratif, créées de toutes pièces par les capitalistes et dont la floraison devient inquiétante. Ce serait aussi favoriser la politique actuelle du gouvernement qui permet au patronat d'avoir la mainmise sur l'enseignement technique, d'avoir la possibilité à partir de fonds publics, d'ouvrir leurs propres centres de formation professionnelle.

Le souci de la commission confédérale de l'enseignement en se prononçant contre le « contrat simple » qui ne permet aucun contrôle de l'Etat sur l'utilisation des subventions, était d'éviter tous ces écueils et de faire en sorte qu'à plus ou moins long terme, il n'y ait qu'une seule et même école pour tous, ouverte à tous, sans discrimination sociale, politique, philosophique ou religieuse.

Une école qui ne fabrique plus de robots au service d'une économie ou d'une idéologie quelle qu'elle soit, mais une école dégagée de toutes contraintes et de tous groupes de pression, qui permette à l'homme en toute liberté de conscience de faire son choix dans la vie, de prendre enfin ses responsabilités.

Rester indifférent devant cet important problème ou vouloir maintenir le statu quo serait cautionner le système capitaliste et irait à l'encontre des orientations socialistes et démocratiques qui ont été définies par le 35^e Congrès Confédéral.

Une position qui correspond à l'ORIENTATION qui a été définie au 35ème congrès

« Ce processus de transformation de la société peut être freiné ou accéléré par l'école. Celle-ci peut être le meilleur instrument de promotion collective comme elle peut, au contraire, maintenir la domination de la classe au pouvoir. Il est donc indispensable de transformer profondément l'école, dans son esprit et ses méthodes. Cette action est absolument nécessaire à la lutte pour le Socialisme. »

LE DROIT D'AFFICHAGE DANS L'ENTREPRISE

Dans le précédent HA.CUI.TEX aux militants, une note intitulée « les techniques de l'affichage dans l'entreprise » rappelait **toute l'importance et la nécessité de l'information rapide**. Rapide, oui, mais aussi efficace qui attire l'œil, qui donne envie de s'informer et qui, de plus soit toujours **C.F.D.T.**

BIEN INFORMER DONC, mais

QUELS SONT LES TEXTES ? sur lesquels il faut continuellement s'appuyer pour imposer cette information trop souvent contestée ou que les Directions d'entreprise veulent « organiser ».

■ LA LOI

En fait les textes ont prévu **trois sortes d'affichage** et donc trois sortes de panneaux.

1 - Pour le comité d'entreprise

La loi n'a pas prévu l'affichage pour le C.E., mais **une réponse ministérielle du 30.12.1950** dit :

« qu'un extrait du procès verbal peut après entente entre le président et le secrétaire du comité, être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les tableaux habituellement réservés aux communications syndicales. »

Dans les faits, il y a très souvent des panneaux distincts pour les procès-verbaux du C.E. (voir les liaisons sociales N° spécial C.E. page 44).

Cette position confirmée par l'administration est cependant très contestable. Le comité d'entreprise décide librement quelle diffusion doit être donnée aux P.V. de ces réunions. **Donc refuser un veto de la direction ou du président du C.E. sur ce point.**

2 - Pour les délégués du personnel (loi du 16 avril 1946 - article 13)

« Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel d'une part sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et d'autre part aux portes d'entrées des lieux de travail. »

(liaisons sociales N° spécial sur les D.P. page 46)

L'affichage se fait librement. La loi n'exige pas la transmission simultanée à la direction (Cour de Cassation 8 mai 68) - L'affichage des D.P. n'est subordonné à aucun contrôle préalable de l'employeur qui n'a pas à se faire justice lui-même.

Consignes : Après chaque réunion de D.P. avec la direction, après chaque entrevue prévoir l'information des travailleurs, en la signant : les délégués du personnel.

3 - L'affichage syndical

(loi du 27-12-68 sur les S.S.E - article 5)

« L'affichage des communications syndicales s'effectuera librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des D.P. et C.E. (dont on doit conclure que les panneaux réservés aux D.P. sont bien distincts des panneaux syndicaux.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale d'entreprise suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. »

Donc affichage libre. La communication simultanée est une information, non un contrôle.

Consignes : Dans la pratique prendre l'habitude d'afficher sans communication.

Il va de soi que les textes prévus ne doivent en aucune manière « organiser » notre liberté d'affichage. Compte tenu de l'esprit restrictif des employeurs, une telle organisation ne pourrait en effet que conduire à restreindre nos droits.

Au contraire, utilisons-les d'une façon offensive pour une

Information continue
rapide et efficace
qui engage à l'action CFDT

Une véritable mensualisation dans les faits...

De part et d'autre, dans les entreprises, les localités, les régions, des problèmes se posent pour le paiement des indemnités en cas de maladie, déjà pour son application (l'interprétation patronale étant plus que restrictive), mais aussi parce que des employeurs font savoir que les indemnités seraient payées par des mutuelles ou des organismes extérieurs.

▲ QUI DOIT PAYER ?

Pour nous les choses sont claires. Nous ne connaissons personne d'autre que les employeurs avec qui nous avons négocié et signé les accords de mensualisation. Eux seuls doivent payer, et sont responsables.

Lors de son dernier bureau national, la confédération a d'ailleurs pris position à ce sujet, et voici quel est le sens de cette déclaration :

DECLARATION DE LA C.F.D.T. SUR LA MENSUALISATION

La C.F.D.T. considère que la mensualisation n'est qu'une étape vers le statut unique pour tous les travailleurs et doit, à ce titre, leur assurer une « garantie de rémunération » régulière, quelles que soient les circonstances.

Contrairement à ce principe, certains employeurs ne respectent pas ces exigences et notamment celles posées par les accords de mensualisation prévoyant, selon certaines conditions, le maintien de la rémunération en cas de maladie.

Ils font en effet appel à des organismes de prévoyance ou assurances privées extérieures à l'entreprise pour couvrir les garanties prévues en cas de maladie dans les accords de mensualisation ; les chambres patronales adressent des recommandations internes à leurs adhérents en ce sens (métaux, bâtiment, textiles...).

Ces pratiques sont abusives, car les prestations maladie versées par les organismes extérieurs à l'entreprise ne sont pas considérées comme ayant le caractère de salaire, contrairement au principe même de la mensualisation qui a pour but le maintien de la rémunération. De graves préjudices sont ainsi subis par les travailleurs :

- garanties considérées comme des indemnités et non des salaires ;
- non versement des cotisations de Sécurité sociale et de Retraite ;
- absence de prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés ;
- contre-visites d'inspecteurs d'assurances privées pour vérifier la maladie ;
- versements différés, parfois de plusieurs mois, et non réguliers en fin de mois ;
- rupture de la responsabilité directe de l'employeur en cas de litige et non compétence du Conseil de Prud'hommes.

Que, pour des raisons de taille notamment, certaines entreprises cherchent à répartir le financement du risque maladie par l'intermédiaire d'organismes de prévoyance, c'est leur affaire ; mais les syndicats C.F.D.T. ne peuvent admettre que de telles techniques aient des conséquences néfastes sur les travailleurs.

C'est pourquoi la C.F.D.T. exige que la mensualisation soit pour tous UNE GARANTIE DE RÉMUNÉRATION, et qu'à ce titre :

- les indemnités maladie soient versées par l'employeur ;
- qu'elles soient versées régulièrement en fin de mois ;

- qu'elles soient considérées comme un salaire et non une indemnité ;
- que tout ce qui a trait à la mensualisation figure sur la feuille de paie des travailleurs.

La C.F.D.T. estime que le gouvernement doit prendre ses responsabilités en la matière.

Elle lui rappelle aussi qu'il n'a pris aucune disposition pour la mensualisation et la garantie du S.M.I.C. en toutes circonstances.

Paris, le 21-1-71.

▲ LES RAISONS DE NOTRE REFUS :

Les patrons disent que de cette façon les travailleurs n'auraient pas d'impôts à payer sur cette somme.

ATTENTION... ne nous laissons pas prendre au piège, car, comme le précise la déclaration C.F.D.T., **du fait que ces garanties ne seraient pas considérées comme un salaire, cela aurait de nombreuses conséquences** pour les travailleurs. Entre autre :

- non prise en compte pour le calcul des congés payés,
- pas de versement des cotisations de Sécurité Sociale et de retraite,
- Ce qui est très important et surtout pour nos professions, car la retraite en sera d'autant plus diminuée.
- versements de l'indemnité; pas au moment de la paie et donc pas au moment où le travailleur en aura le plus besoin,
- impossibilité de se soustraire aux contre-visites d'inspecteurs d'assurances pour vérifier la maladie. Comme ils auront l'intérêt de verser le moins possible... alors la maladie risquera de ne pas être reconnue,
- et aussi ce qui est important, c'est que l'employeur ne se déclarera non responsable en cas de litige et les travailleurs ne pourront se mettre en grève contre un organisme privé.

▲ ALORS, SOYONS VIGILANTS A TOUS LES ECHELONS !

Nous ne pouvons cautionner une telle attitude.

Les travailleurs doivent être informés des conséquences d'une telle position et mis dans le coup pour une action éventuelle. Sachons développer nos positions et les faire partager aux travailleurs.

Des contacts doivent être pris avec les administrateurs C.F.D.T. de Sécurité Sociale sur le plan local, régional et national pour leur signaler que les employeurs veulent détourner des fonds qui devraient revenir de fait à la Sécurité Sociale.

Les syndicalistes C.F.D.T. ne doivent avoir, en ce qui concerne la mensualisation, aucun autre interlocuteur que l'employeur.

▲ UNE DECOUVERTE :

L'essai des employeurs de s'assurer pour le paiement de l'indemnité maladie aura permis au moins de chiffrer réellement le coût de la maladie, certains organismes ne demandent que 0,35 %. ... Alors, Messieurs les Patrons, vos boîtes ne risquent pas de faire faillite après une telle charge ?

S'il est difficile de chiffrer l'ensemble de la Mensualisation, on peut dire après enquête, que son coût variera entre 0,8 % et 1,5 % pour 1971. Des arguments pour aller au-delà.

**POUR UN VERITABLE STATUT DE MENSUEL,
C'EST MAINTENANT QUE TOUT SE JOUE...**

HABILLEMENT

(Confection civile)

SALAISSES HORAIRES MINIMA NATIONAUX AU 1^{er} MARS 1971

(Avenant S. 20 du 2 février 1971)

Catégorie A	coefficient 1,00	F. 3,75	garanti à 3,95 F
Catégorie A'	» 1,03	3,86	
Catégorie B	» 1,05	3,94	
Catégorie C	» 1,08	4,05	après 6 mois dans l'entreprise
Catégorie C'	» 1,12	4,20	
Catégorie D	» 1,15	4,31	
Catégorie E	» 1,18	4,43	
Catégorie F	» 1,20	4,50	
Catégorie G	» 1,25	4,69	
Catégorie H	» 1,30	4,88	
Catégorie I	» 1,35	5,06	
Catégorie I'	» 1,40	5,25	
Catégorie J	» 1,55	5,81	
Catégorie K	» 1,65	6,19	

La C.F.D.T. avait raison de ne pas signer le dernier accord, les patrons pouvaient faire plus le 1^{er} octobre.

L'augmentation au 1^{er} mars correspond à 5,64 % sur les minima et 5,32 % sur le minimum garanti (applicable après 6 mois dans l'entreprise), soit 20 centimes minimum en supplément.

Mais encore rien sur les salaires réels, la délégation patronale dit que c'est impossible sur le plan national. En 1968, cela a bien été possible, mais c'est l'ACTION qui l'a permis. Dans chaque entreprise, imposons cette même augmentation sur les réels et ça deviendra POSSIBLE sur le plan national.

MENSUALISATION

Un accord conclu le 29 janvier 1971, rentrera en application selon **4 étapes**, mais pour une partie seulement des ouvrières de l'habillement, car pour chaque garantie, il est tenu compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Pour l'habillement, l'ancienneté est plus faible que dans la moyenne des autres professions (et ça se comprend par les conditions de travail et les bas salaires...).

Au 1^{er} juin 1971

- Paiement de tous les jours fériés.
- Diminution en 1971 et suppression en 1974 des récupérations des jours fériés.
- Amélioration de l'indemnité « départ à la retraite ».
- Chômage partiel : 240 heures indemnisées au lieu de 160 heures.
- Indemnités de licenciement.
- Prime d'ancienneté, etc.

Au 1^{er} août 1971

- Paiement d'indemnité maladie suivant l'ancienneté et à partir de 3 ans.

Au 1^{er} janvier 1973

- Mensualisation des salaires sur **174 heures**.

Au 1^{er} juillet 1973

- Amélioration de l'indemnité licenciement.

Le **contenu** exact de l'**accord mensualisation** peut être commandé au prix de 0,50 F l'exemplaire. Imprimé, format convention collective, il pourra facilement s'intégrer en annexe 8.

Pour faire connaître à l'**ensemble des travailleurs de l'habillement**, le résultat (si minime soit-il) de cet accord, des tracts peuvent être commandés à la fédération.

Pas entièrement au courant, ces travailleurs découvriront la **nécessité du syndicat** hors et dans l'entreprise, et leurs **responsabilités d'y appartenir**.



Pour le développement de notre organisation, organisons la distribution de ces tracts dans **TOUTES les entreprises de l'habillement**.

Employés, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres

APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMA

APPLICABLES AU 1^{er} MARS 1971

(Avenant S. 20 du 2 février 1971)

Coefficients

1	650,00
1,10	715,00
1,15	747,50
1,20	780,00
1,22	793,00
1,25	812,50
1,30	845,00
1,40	910,00
1,43	929,50
1,50	975,00
1,51	981,50
1,55	1 007,50
1,60	1 040,00
1,65	1 072,50
1,70	1 105,00
1,75	1 137,50
1,80	1 170,00
1,85	1 202,50
1,90	1 235,00
1,92	1 248,00
1,95	1 267,50
2	1 300,00
2,05	1 332,50
2,10	1 365,00

Coefficients

2,15	1 397,50
2,20	1 430,00
2,25	1 462,50
2,30	1 495,00
2,35	1 527,50
2,40	1 560,00
2,45	1 592,50
2,50	1 625,00
2,55	1 657,50
2,60	1 690,00
2,70	1 755,00
2,75	1 787,50
2,80	1 820,00
2,85	1 852,50
2,90	1 885,00
3,10	2 015,00
3,20	2 080,00
3,30	2 145,00
3,50	2 275,00
3,55	2 307,50
3,60	2 340,00
3,70	2 405,00
3,80	2 470,00

Valeur du point mensuel : 650 F.

Employés et Agents de maîtrise

APPOINTEMENTS MINIMA EN FONCTION DE L'ANCIENNETE

A COMPTER DU 1^{er} MARS 1971

Coef-ficients	— de 3 ans	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	650,00	671,45	692,90	714,35	735,80	757,25
1,10	715,00	738,60	762,19	785,79	809,38	832,98
1,15	747,50	772,17	796,84	821,50	846,17	870,84
1,20	780,00	805,74	831,48	857,22	882,96	908,70
1,22	793,00	819,17	845,34	871,51	897,68	923,85
1,25	812,50	839,31	866,13	892,94	919,75	946,56
1,30	845,00	872,89	900,77	928,66	956,54	984,43
1,40	910,00	940,03	970,06	1 000,09	1 030,12	1 060,15
1,43	929,50	960,17	990,85	1 021,52	1 052,19	1 082,87
1,50	975,00	1 007,18	1 039,35	1 071,53	1 103,70	1 135,88
1,51	981,50	1 013,89	1 046,28	1 078,67	1 111,06	1 143,45
1,55	1 007,50	1 040,75	1 074,00	1 107,24	1 140,49	1 173,74
1,60	1 040,00	1 074,32	1 108,64	1 142,96	1 177,28	1 211,60
1,65	1 072,50	1 107,89	1 143,29	1 178,68	1 214,07	1 249,46
1,70	1 105,00	1 141,47	1 177,93	1 214,40	1 250,86	1 287,33
1,75	1 137,50	1 175,04	1 212,58	1 250,11	1 287,65	1 325,19
1,80	1 170,00	1 208,61	1 247,22	1 285,83	1 324,44	1 363,05
1,85	1 202,50	1 242,18	1 281,87	1 321,55	1 361,23	1 400,91
1,90	1 235,00	1 275,76	1 316,51	1 357,27	1 398,02	1 438,78
1,92	1 248,00	1 289,18	1 330,37	1 371,55	1 412,74	1 453,92
1,95	1 267,50	1 309,33	1 351,16	1 392,98	1 434,81	1 476,64
2	1 300,00	1 342,90	1 385,80	1 428,70	1 471,60	1 514,50
2,05	1 332,50	1 376,47	1 420,45	1 464,42	1 508,39	1 552,36
2,10	1 365,00	1 410,05	1 455,09	1 500,14	1 545,18	1 590,23
2,15	1 397,50	1 443,62	1 489,74	1 535,85	1 581,97	1 628,09
2,20	1 430,00	1 477,19	1 524,38	1 571,57	1 618,76	1 665,95
2,25	1 462,50	1 510,76	1 559,03	1 607,29	1 655,55	1 703,81
2,30	1 495,00	1 544,34	1 593,67	1 643,01	1 692,34	1 741,68
2,35	1 527,50	1 577,91	1 628,32	1 678,72	1 729,13	1 779,54
2,40	1 560,00	1 611,48	1 662,96	1 714,44	1 765,92	1 817,40
2,45	1 592,50	1 645,05	1 697,61	1 750,16	1 802,71	1 855,26
2,50	1 625,00	1 678,63	1 732,25	1 785,88	1 839,50	1 893,13
2,55	1 657,50	1 712,20	1 766,90	1 821,59	1 876,29	1 930,99
2,60	1 690,00	1 745,77	1 801,54	1 857,31	1 913,08	1 968,85
2,70	1 755,00	1 812,92	1 870,83	1 928,75	1 986,66	2 044,58
2,75	1 787,50	1 846,49	1 905,48	1 964,46	2 023,45	2 082,44
2,80	1 820,00	1 880,06	1 940,12	2 000,18	2 060,24	2 120,30
2,85	1 852,50	1 913,63	1 974,77	2 035,90	2 097,03	2 158,16
2,90	1 885,00	1 947,21	2 009,41	2 071,62	2 133,82	2 196,03