

**HA** BILLEMENT  
**CUI** RS  
**TEX** TILES

**C.F.D.T.**



# SOMMAIRE

## ● EDITORIAL

Les disparités... nécessaires au système capitaliste, auquel il nous faut opposer une lutte sur tous les fronts.

## ● VIE FEDERALE

Les commissions paritaires n'ont pas réglé les problèmes des travailleurs et les actions continuent.

## ● D.P.O. - GROUPES AUTONOMES - TRAVAIL EN GROUPES

Une réalité actuelle dont il faut connaître les raisons profondes de sa mise en place.

## ● L'EMPLOI AUJOURD'HUI

Avec lequel il nous faut faire le lien, sur le pourquoi de la formation professionnelle et l'accord sur les garanties de ressources des plus de 60 ans, privés d'emplois.

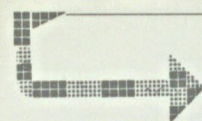
## ● UNE LUTTE INTERNATIONALE POUR FAIRE FACE A UN CAPITALISME SANS FRONTIERE

2 camarades d'HA-CUI-TEX ont participé à une rencontre de syndicalistes africains textile, habillement, cuir à COTONOU. Cette note situe les problèmes auxquels sont affrontés les travailleurs africains de nos professions dans leur pays.

## ● EXPERIENCES D'ACTIONS

Ce qui a été vécu par 2 sections à partir des objectifs de la fédération.

# HA-CUI-TEX



## aux syndicats et sections

### 4 AVRIL 1972 : SPECIAL TANNERIE - MEGISSERIE

#### SPECIAL MAROQUINERIE

#### SPECIAL CHAUSSURES

- Développement de l'action avant la commission paritaire.
- Lettre à la chambre patronale.

### 5 AVRIL 1972 : SPECIAL HABILLEMENT

- Pourquoi ce bulletin ?
- Communiqué CFDT-CGT.
- Prise de parole.

### 10 AVRIL 1972 : SPECIAL TEXTILES NATURELS

- Positions CFDT sur l'accord du 23-3-72.
- Interprétation de l'accord.
- Restez vigilants et actifs.
- Modèle de tract.

### 12 AVRIL 1972 : SPECIAL T A S

- Informer et décider de l'action avec les travailleurs.
- Communiqué CFDT et CGT.
- Compte rendu de la commission paritaire du 29 mars 1972.

### 14 AVRIL 1972 : SPECIAL TANNERIE - MEGISSERIE

- Compte rendu de la commission paritaire du 14 avril.
- Avenants à la CCN.

### 24 AVRIL 1972 : SPECIAL T A S

- Compte rendu du comité de liaison.
- Copie de lettre adressée au SFTAS.
- Barème TAS applicable au 1-4-72.

### 27 AVRIL 1972 : SPECIAL BLANCHISSERIE

- Compte rendu de la commission paritaire du 25 avril à Lyon.
- La mensualisation, on commence d'en discuter.

### 28 AVRIL 1972 : SPECIAL CHAUSSURE

- Compte rendu de la commission paritaire des 26 et 27 avril.
- Poursuivre la lutte.

### 28 AVRIL 1972 : CIRCULAIRE TANNERIE - MEGISSERIE

- Compte rendu de la commission paritaire du 28 avril.

# ENTENDONS-NOUS

## BIEN

### *Sur la portée de certains mots...*

#### LE DESORDRE ET L'ORDRE :

Ces mots ne veulent pas dire la même chose *selon le point de vue d'où l'on se place*, selon le côté de la barricade où l'on se trouve.

*Le désordre des uns est l'ordre pour les autres, et inversement.*

*Le désordre dans la rue n'est pas le même que le désordre dans la société toute entière. Souvent, on ne prend conscience que du premier, et l'on ignore le second. Le désordre de la rue manifeste le désordre inaperçu d'une société. Le plus visible n'est pas le plus profond, et chacun ne s'aperçoit que du désordre qui le gêne.*

*L'ordre de ceux qui ne manquent de rien ne se confond pas avec une société en ordre. Et le désordre dans la rue est la réclamation des pauvres et des bafoués pour un ordre pour tous, c'est-à-dire un ordre plus juste.*

Mais, il y aura toujours ceux qui préfèrent l'injustice au désordre, surtout lorsque le désordre les gêne et que l'injustice leur profite.

*Ordre, désordre, cela ne veut rien dire. Il n'y a que des sociétés plus ou moins justes, l'ordre véritable est au service de la justice.*



# SOMMAIRE

## ● EDITORIAL

Les disparités... nécessaires au système capitaliste, auquel il nous faut opposer une lutte sur tous les fronts.

## ● VIE FEDERALE

Les commissions paritaires n'ont pas réglé les problèmes des travailleurs et les actions continuent.

## ● D.P.O. - GROUPES AUTONOMES - TRAVAIL EN GROUPES

Une réalité actuelle dont il faut connaître les raisons profondes de sa mise en place.

## ● L'EMPLOI AUJOURD'HUI

Avec lequel il nous faut faire le lien, sur le pourquoi de la formation professionnelle et l'accord sur les garanties de ressources des plus de 60 ans, privés d'emplois.

## ● UNE LUTTE INTERNATIONALE POUR FAIRE FACE A UN CAPITALISME SANS FRONTIERE

2 camarades d'HA-CUI-TEX ont participé à une rencontre de syndicalistes africains textile, habillement, cuir à COTONOU. Cette note situe les problèmes auxquels sont affrontés les travailleurs africains de nos professions dans leur pays.

## ● EXPERIENCES D'ACTIONS

Ce qui a été vécu par 2 sections à partir des objectifs de la fédération.

EN MAI...



**ILS NE POURRONT PLUS  
FAIRE CE QUI LEUR PLAIT...**

**ET OUI** parce que les travailleurs  
d'HA-CUI-TEX  
avec la C.F.D.T. lutteront

- pour un salaire non lié au rendement,
- pour la diminution des charges de travail,
- pour des salaires réellement garantis en correspondance avec les autres professions,
- pour des garanties identiques à tous les travailleurs dans un seul statut,
- pour de véritables droits syndicaux à tous qui permettront une expression collective des travailleurs,

**EN UN MOT, LA SUPPRESSION DE TOUTES  
LES INÉGALITÉS QUI PERMETTRA UNE ADHÉSION  
PLUS GRANDE DES TRAVAILLEURS  
A LA C.F.D.T.**



# HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - Paris IX<sup>e</sup>

25<sup>e</sup> ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

- Abonnement annuel ordinaire : 9 F (10 numéros)
- Abonnement de soutien : 12 F

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



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



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, PARIS IX<sup>e</sup>

FEDERATION DES INDUSTRIES HABILLEMENT,

CUIR, TEXTILE C.F.D.T.

Téléphone ligne directe : 824-92-27

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

Le Directeur de la publication : D. HUG — Imp. Artésienne, 62 - Liévin



---

---

# La lutte ouvrière est une lutte de tous les instants

---

---

— Moins 20 % de salaires pour les ouvriers HA-CUI-TEX que la moyenne des salaires toutes professions.

— Des statuts prévoyant des avantages différents pour les ouvriers, les ETAM et les cadres.

— Une mensualisation spécifique aux ouvriers et variant d'une profession à l'autre.

— Des conditions de travail souvent plus dures pour les travailleurs immigrés.

— Les femmes plus exploitées par les cadences.

— Le salaire lié au rendement pour 3 millions de travailleurs sur les 15 millions en France.

— Le refus de donner aux travailleurs le choix à l'information et à l'expression.



## DES DISPARITES INHERENTES AU SYSTEME CAPITALISTE

La liste de ces faits que nous constatons chaque jour pourrait encore s'allonger.

**Trop souvent, nous luttons séparément sur chacun de ces problèmes sans rechercher s'ils ont un lien entre eux et quelles en sont leurs causes.**

Nous avons dit et écrit, de nombreuses fois, que le but essentiel du capitalisme était le profit, d'où nécessité pour chaque employeur de rechercher comment gagner plus en payant le moins possible la main-d'œuvre ou en diminuant continuellement le nombre d'emplois pour arriver à donner moins de salaires.

C'est ce qui explique que tous les moyens sont bons pour y parvenir : bas salaires, augmentation des cadences, emploi des immigrés, déqualification, etc. Mais, il y a pour le système capitaliste d'autres impératifs s'il veut maintenir et augmenter son profit.

## DIVISER POUR REGNER

**Une des premières choses est de diviser la classe ouvrière** pour diminuer sa combativité. C'est alors que l'on constate la mise en place des différentes catégories avec des conditions de travail, de salaires et d'avantages sociaux différents.

- Les jeunes, les femmes, les immigrés ;
- Les ouvriers, les employés, les techniciens A.M., les cadres.

**Il faut également que le patronat maintienne son pouvoir.** Si l'argent en est à l'origine, il ne serait rien si l'information et la formation étaient données à tous les citoyens. Pour cela, tout est prévu.

- Les fils d'ouvriers n'accèdent que très rarement aux hautes études.
- La presse écrite et parlée est filtrée.
- Dans les usines, l'information est à sens unique et l'heure d'information refusée ou cadrée de telle manière qu'elle est rarement libre.

Un autre moyen est la décentralisation du pouvoir de discipline.

Certains salariés bénéficient d'avantages supérieurs tant au niveau salaires que des avantages sociaux, pour le seul fait qu'ils accepteront de faire respecter la discipline, qu'ils veilleront au maintien des cadences.

Cela a pour effet d'affirmer et d'accentuer le pouvoir patronal par le fait de salariés qui deviennent, il faut le dire, les valets du capitalisme... Des conflits récents démontrent bien que cette discipline abusive n'est plus acceptée par les travailleurs au rendement.



Chaque moment de la vie des travailleurs n'est donc pas dissocié des autres. C'est un tout. Cela doit nous faire réfléchir.

## COMMENT MENER L'ACTION

Nous ne pouvons, cela est sûr, nous battre sur tous les fronts à la fois. Mais, devant cette réalité du système capitaliste, il faut savoir que ce n'est pas l'action menée à un moment donné et sur un point déterminé qui remettra en cause le système capitaliste.

Faudrait-il ne rien faire, pourrait-on se poser comme question ?

Bien au contraire, mais il nous faut connaître la logique du système capitaliste et continuellement enfoncer des clous, en étant conscients qu'une revendication qui aboutit ne remet pas en cause le système dans lequel on est, cela crée cependant une nouvelle situation dont il faut tenir compte pour aller plus loin.

Parfois l'action se centrera sur les salaires mais elle doit aussi s'effectuer :

### 1°) Sur les conditions de travail :

Les cadences en particulier sont un angle d'attaque. Les disparités dans les conditions de travail également.

Pourquoi, dans certaines professions, a-t-on réussi à en diminuer les conséquences et que, par contre, dans les branches HA-CUI-TEX, c'est un des éléments négligeables pour le patronat ?

A l'heure où les hommes sont capables de trouver des moyens pour aller sur la Lune, ne peut-il pas être fait des recherches pour supprimer la pénibilité du travail ?

Le matériel se modernise pour produire mais non pour éviter la fatigue des travailleurs.

Nous devons dénoncer cette exploitation qui, dans certaines entreprises, devient un scandale.

### 2°) Contre le salaire lié au rendement : une revendication qui doit nous « coller à la peau ».

Cela peut, dans un premier temps, ne pas supprimer les cadences, mais cela a l'avantage d'apporter une garantie de salaire, de permettre aux ouvriers d'être libérés de cette tension constante qui est la peur de ne pas « tirer sa journée », « d'être renfloué ».

C'est aussi un moyen de lutter contre une forme de disparités. Pourquoi, sur 15 millions de salariés, seulement 3 millions sont soumis à cette forme de salaires ?

Pourquoi, dans le cadre des accords de mensualisation, seuls les ouvriers qui ont leur salaire lié au rendement n'ont aucune garantie de salaires ?



### **3°) Contre les différences d'avantages sociaux entre catégorie de salaires.**

La mensualisation visait à avoir un statut unique pour tous les salariés, du manœuvre au cadre, du moins c'était ce que nous voulions en tant que syndicalistes.

En fait, la mensualisation, si elle a été un premier pas, est loin de donner les mêmes avantages aux uns et autres, ne serait-ce que par les indemnités maladie.

En règle générale, seuls les ouvriers ont trois jours de carence ou plus, les mensuels étant payés au premier jour d'arrêt en maladie (sauf pour l'habillement).

## **LA LUTTE N'EST JAMAIS TERMINEE**

Nous avons à continuer d'agir pour une vraie mensualisation, pour un seul et même statut pour tous ; c'est-à-dire les mêmes avantages sociaux.

Nous avons à continuer de mener l'action pour le rattrapage des salaires.

Il y a eu des commissions paritaires dans toutes les branches d'HA-CUI-TEX. Que la CFDT ait signé ou non, les accords s'appliquent, soit parce que les autres organisations ont signé, soit par recommandation patronale.

**Ce qui a été obtenu l'a été par l'action des travailleurs, mais c'est insuffisant.** Les 20 % d'écarts avec les autres professions restent presque entiers.

Il faut faire de nouvelles explications et ne pas lâcher la pression ouvrière, tant que nous resterons les salariés laissés pour compte de l'industrie.

De nouvelles négociations auront lieu en septembre ou octobre.

Ce sont les actions engagées sur tous les fronts qui créeront un climat et permettront d'avancer aux niveaux des entreprises, du plan régional au plan national. Mais, **ce qui reste essentiel, c'est que par l'action, les travailleurs découvrent la lutte de classe et prennent conscience de leur dignité de salariés.**

**Ce n'est que par l'action que la classe ouvrière peut se libérer totalement et devenir réellement responsable.**

André ABRIAL



## A TRAVERS L'ACTION →

### ■ FLASH SUR LES GREVES LONGUES

● La fin de la dernière vie fédérale se terminait par l'annonce du rebondissement du **conflit SAMEX à MILLAU** (habillement), le patron ayant envoyé 20 lettres de licenciements après avoir signé le protocole d'accord.

#### **LE PATRON DURCIT, les travailleurs aussi :**

Celui-ci croyait redevenir le maître après avoir signé; les ouvrières lui ont démontré qu'ensemble, elles pouvaient être plus fortes que lui. C'est ainsi qu'après 15 jours de grève, en ayant occupé l'usine, **elles ont obtenu satisfaction sur l'ensemble de leurs revendications, annulation des lettres de licenciements comprise.**

Une autre victoire : le démarrage d'une section CFDT dans la même entreprise, mais à MARSEILLE.

● **A l'UMT, usine textile, à SEDAN,** là aussi, il a fallu tenir 15 jours. La grève a démarré avec les travailleurs de l'entretien. Dans ce service, la direction voulait imposer le travail posté, un travailleur le refusant, la direction menaçait de le licencier.

Au cours d'une assemblée générale, un cahier de revendications est mis sur pied et la grève générale est décidée, « on en a tous marre ». Là aussi, le patron refusait de dire « oui », les travailleurs l'ont forcé à venir à la table de la négociation.

Dans cette entreprise, seules la CGT et FO étaient représentées, à la fin du conflit, la plupart des syndiqués FO ont passé à la CFDT, se retrouvant mieux dans notre organisation.

● **15 jours aussi pour les travailleurs de Novacel à ALIZAY dans l'Eure avec occupation.** Les travailleurs revendiquaient une amélioration de leurs conditions de travail par la mise en place d'une 5<sup>e</sup> équipe, le paiement des jours fériés et dimanches à 100 % et une augmentation des salaires.

**DE PLUS EN PLUS, LES DIRECTIONS DURCISSENT,  
MAIS LES TRAVAILLEURS SAVENT RIPOSTER**



# SUR LE PLAN NATIONAL

## ▲ CUIRS

— **TANNERIE-MEGISSERIE**, le 14 avril à Paris pour les salaires : les propositions patronales ont été les suivantes : salaires minima, point 100 : 3,42 F actuellement passerait à 3,59 F, soit + 5 % ; paiement au mois dans la mensualisation sur 174 h et suppression définitive des abattements d'âge. Toutes les organisations syndicales ayant rejeté ces propositions, il n'y a pas eu d'accord.

Une autre réunion s'est tenue le 28 avril et les patrons ont maintenu leurs premières propositions acceptant toutefois de mettre dans le texte (si nous acceptons l'accord qui serait applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai) qu'il y aurait revalorisation plus importante simultanément à la dénonciation des accords indexant l'augmentation des réels à celle des minima. Les organisations syndicales consultent.

## ▲ CHAUSSURES

Aux commissions paritaires des 26 et 27 avril, les patrons ont fait comme propositions : **pour les salaires**, point 100 = 3,42 F (au lieu de 3,26, soit 4,90 %), minimum professionnel 4,50 au lieu de 4,25 F (5,90 % d'augmentation).

## ▲ AMELIORATION DE LA CONVENTION

- suppression définitive des abattements d'âge dès l'entrée au travail,
- suppression de la récupération des jours fériés, limitation à 30 jours pour pouvoir récupérer le chômage,
- amélioration des congés pour événements familiaux,
- suppression du travail au rendement dès 60 ans et plus avec garantie et progression du salaire,
- paiement au mois sur 174 h en 1973.

Les organisations consultent, aucune n'a donné de réponse en cours de séance.

## ▲ HABILLEMENT ET INDUSTRIES DIVERSES CONFECTION CIVILE :

**Classifications ouvriers, le 25 avril** : Encore une fois, les patrons se sont moqués de nous, ils n'étaient pas prêts à faire des propositions. Il y a une chose qui est sûre, c'est qu'ils n'arrivent pas à se mettre d'accord.

Sans oser remettre en cause, leur déclaration du 17 février pour une grille unique, il nous a tout de même été dit qu'il y aurait très certainement une définition des travaux par branche.

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 22 juin. La mise dans le coup et l'information aux travailleurs reste plus que nécessaire pour arriver à une revalorisation de tous les postes ouvriers.

**Révision annexe Techniciens, agents de maîtrise, le 27 avril** : La C.F.D.T. a défendu le statut unique et les mêmes avantages que les cadres. La C.G.C. avait, elle, déposé un projet inférieur. Prochaine réunion le 2 juin.

## BOUTONS :

**Commission paritaire le 12 avril pour les salaires** : Un accord est intervenu sur la base du coefficient 100 à 3,85 F et un salaire garanti à 4,48 F, ce qui correspond à une augmentation de 4 % (en octobre, elle était de 6,9 %). Accord applicable au 1<sup>er</sup> mai 72.

## MODE - CHAPELLERIE :

**Pour les salaires**, la réunion a eu lieu le 21 avril. La dernière datait de janvier 70... Les patrons ont refusé d'aller au-delà de 10 %, ce qui porte le point 100 à 3,85 F. L'institution d'un minimum professionnel n'a pas été accepté.



## ▲ BLANCHISSERIES

Dans le cadre de la convention inter-régionale, une réunion paritaire s'est tenue le 25 avril à Lyon pour la mensualisation. D'entrée de séance, la C.F.D.T. a mis un préalable pour que l'on discute des

salaires, les patrons ont donc fixé le 30 mai. L'extension du champ d'application a été posé à nouveau. Pour la mensualisation, une discussion a eu lieu sur les premières propositions patronales.

# DANS LES REGIONS

## ■ NORD - PAS-DE-CALAIS - PICARDIE

### — APRES LA COMMISSION PARITAIRE TEXTILE SUR LES SALAIRES :

chez J.-P. TIBERGAIN : après 24 h de grève, les travailleurs ont obtenu 5 et 6 centimes en plus que les 0,25 F du plan national.

HOCHBURG (380 travailleurs) : 22 centimes en plus des 25 centimes.

CELLATOSE à WATERLOO : le minimum est porté à 5,60 F au 1<sup>er</sup> avril 1972.

CUSSETEAU - D.M.R. : 1 jour et demi de grève a été fait, en contre-partie des promesses pour la révision des bas salaires.

URGE : 20 bobineuses ont fait 5 h de grève, elles ont obtenu 0,29 F de plus que les 0,25 F. Le salaire minimum de l'entreprise est à 5,93 F.

### — HABILLEMENT :

Après la commission paritaire régionale manquée... par les patrons qui a ensuite le 28 mars réuni la C.F.T.C., F.O. et la C.G.C.; la C.F.D.T. et la C.G.T. n'ont pas été averties de la réunion des « signatex ». L'accord non négocié a été signé en définitif par toutes les organisations syndicales, sauf la C.F.D.T.

— VERBORGH LECOINTE à ST-OMER (habillement) : Nouvel accord sur la diminution du temps de travail sans perte de salaire pour tous les salariés de l'entreprise. Les travailleurs font ainsi 42 h et qui leur sont payées 44,

heures supplémentaires comprises. C'est un accord important dans notre industrie.

## ■ LORRAINE

— FILATURE DE LA VOLOGNE dans les Vosges (695 salariés) : Une grève qui a duré 3 jours, a

éclaté parce que la direction voulait instaurer un salaire au rendement d'où refus des travailleurs. D'autres revendications ont aussi été posées : prime de vacances et de fin d'année, augmentation de la prime de panier et montant de la participation... (intéressement). Des propositions avaient été faites après une première négociation de 10 h et avaient toutes été rejetées par les travailleurs. La participation au conflit était de 100 % pour les ouvriers, les employées de bureau se sont associées par une grève de 4 h. La même entreprise, mais en Meurthe-et-Moselle a elle aussi fait une grève de solidarité de 24 h.

Les travailleurs ont obtenu le maintien de leur salaire de février, l'instauration des primes de vacances et de fin d'année. La grève a été active avec information et décision des travailleurs.

— ETABLISSEMENT JULIEN (habillement) à POMPEY : En octobre, la direction propose 27 centimes, les ouvrières trouvent l'augmentation insuffisante. Après 1 jour et demi de grève, elles obtiennent 17 centimes de plus, c'est-à-dire 0,44 F. En mars, la revendication a de nouveau été posée et la direction n'a pas osé



refuser et 5 % ont de nouveau été obtenus. Tout est possible quand il y a un rapport de force.

## ■ RHONE - ALPES

— **FORELLEY (habillement) à ST-CHAMOND** : Après 9 h de grève et 2 h d'information, les travailleurs au rendement imposent une augmentation en valeur absolue jusqu'à ce jour refusée par le patron (0,20 F à 0,30 F).

De plus les salaires (au rendement) seront maintenus même si le nombre de pièces demandées ne sort pas (manque d'approvisionnement, manque de personnel, etc.). La majorité du personnel a vraiment participé à l'action et pris conscience de tous les problèmes et reste vigilant prêt à redémarrer s'il le fallait.

— **AUX TANNERIES DU PUY** (groupe TFR) : Les travailleurs des postes de nuit (environ 80) demandaient depuis longtemps une prime de nuit plus élevée (de 5 F à 10 F) en vue d'arriver à faire supprimer le travail de nuit.

Après des débrayages allant de 8 h à 16 h pour certains postes, la direction a accordé la prime de nuit de 9 F au 1-1-72 et 10 F au 1-1-73, la même augmentation soit 80 % a été accordée pour les primes de salissure. Toutes ces primes sont indexées sur les salaires et subiront la même augmentation que ceux-ci à partir du 1-1-73.

Là encore l'action a payé et à l'initiative de la C.F.D.T., la C.G.T. prônant seulement des débrayages de 2 h.

## — REUNION PARITAIRE HABILLEMENT RHONE-ALPES du 29 MARS :

- 4,50 F de minimum professionnel mais après 6 mois,
- augmentation de la prime de transport de 20 à 40 % des frais réels.

Ces accords étant limités aux seuls départements du Rhône et de la Loire, la C.F.D.T. n'a signé que celui sur la prime de transport, le minimum professionnel étant augmenté que de 5 centimes par rapport au plan national.

## ■ MIDI - PYRENEES

— **MOUISSE, mégisserie de MAZAMET (50 salariés)** : Après 3 jours de grève, les travailleurs obtiennent 35 centimes de l'heure et majoration de la prime de 0,20 F pour tous. C'est le premier conflit pour les travailleurs, il a payé...

— **APRES 15 JOURS DE CONFLIT, LE TRAVAIL A REPRIS à la SAMEX à MILLAU** : C'est après 17 h de négociation qu'enfin un accord intervenait portant sur les points suivants :

- élection des délégués du personnel et ultérieurement mise en place d'un C.E.,
- annulation des lettres de licenciement,
- respect de la convention collective,
- diminution des cadences 550 pantalons (avant le conflit) (480 minimum, 500 pantalons maximum) après le conflit,
- pas de sanctions pour faits de grève,
- normalisation des rapports entre maîtrise et personnel.

Le jeudi 6 avril, l'occupation de l'usine était décidée, le vendredi 7 avril, le P.D.G. de la SAMEX montait de Marseille pour négocier.

A noter, la solidarité effective des paysans, qui, dès le lendemain de l'occupation, manifestaient et concrétisaient cette solidarité par une aide matérielle sous forme de produits alimentaires, œufs, pommes de terre, fromage, etc., les collectes n'étant pas exclues.

## ■ PAYS DE LOIRE

— **DROIT SYNDICAL, chez ERAM** : La justice donne raison à la C.F.D.T. Le 16 mars 72, la C.F.D.T. désignait une déléguée syndicale de 20 ans dans l'établissement ERAM du Lion d'Angers, comme le prévoit la C.C.N. chausure. En effet, depuis l'accord du 31 mai 68, il est possible de désigner des délégués de 18 ans et plus.



Le 6 avril suivant, la déléguée syndicale C.F.D.T. et le permanent de l'U.D. de Maine-et-Loire étaient convoqués devant le tribunal d'instance de SEGRE. ERAM contestait la désignation de notre déléguée.

Bien que n'adhérant plus à la fédération Nationale, le groupe ERAM n'en est pas pour autant délivré de l'application de la convention collective et des accords de mai 68, d'autant plus qu'à cette époque ERAM appartenait à la fédération patronale.

Le tribunal d'instance en a tenu compte et a débouté la demande du groupe ERAM. Dans les attendus du jugement, soulignons ce passage : « Il importe peu que les Ets ERAM aient démissionné du syndicat patronal, cette démission n'ayant pas pour effet de les soustraire à la convention collective ».

C'est donc une victoire du droit syndical contre un patronat sans scrupule qui mène depuis toujours la répression syndicale et n'hésite pas à licencier d'une part et à « entretenir » par ailleurs la C.F.T. Suite à ce succès, un tract d'information a été lancé sur tout le groupe. Mais la direction anti-syndicale ne désarme pas et poursuit jusqu'en cassation. Rien ne lui fait peur et licencie 4 travailleurs.

Il paraît qu'en France, le droit syndical est reconnu... et les patrons qui le bafouent, ne seront-ils pas bientôt en tôle...

## ■ NORMANDIE

— **NOVACEL à ALIZAY dans l'Eure** : Il aura fallu 15 jours pour que les travailleurs voient leurs revendications aboutir. La direction avait en effet commencé de négocier qu'après 8 jours de grève. L'accord qui a été conclu porte sur :

- réduction des horaires d'une demie-heure par semaine sans perte de salaire pour tout le personnel,
- augmentation des primes fixe en moyenne de 4,16 %,
- 2 classes de plus pour les

- ensacheurs, 4 au lieu de 2,
- pour les polyvalents et gareurs, en classe 11 au lieu de 9,
- rétablissement d'une prime d'équipe de 5 F,
- la révision des classifications sera faite.

## ■ CHAMPAGNE

— **U.M.T. (textiles) 150 salariés à SEDAN** : Après 15 jours de grève au cours d'une commission paritaire, les travailleurs ont obtenu :

- après 2 mois dans l'entreprise, tout salarié percevra au moins sa catégorie + 8 centimes,
- un local syndical sera mis à la disposition des délégués et ceci dans un délai de 1 mois,
- engagement d'étudier avec les D.P. et les D.S. les coefficients du personnel d'entretien (1 mois de délai). Pour d'autres salariés, des corrections ont été apportées pour leurs coefficients,
- pour les conditions de travail, la direction s'engage à faire fonctionner le C.H.S. et à installer dans un délai de 3 mois un réfectoire dans les conditions réglementaires,
- avance de 300 F aux grévistes remboursable en 6 mois.

Par rapport aux revendications posées, les travailleurs n'ont pas tout obtenu, mais de leur avis même, c'est une bonne leçon qui a été donnée à la direction. Une grève de 24 h de solidarité a été faite par les autres boîtes textiles de SEDAN.

## ■ REGION PARISIENNE

— **Commission paritaire Maîtres-tailleurs Région parisienne : pour les salaires**. Réunion négative, les patrons refusant de fixer des augmentations 2 fois par an (ce qui se faisait depuis 68). Il n'est pas non plus question d'une convention nationale, les patrons de province s'y opposant farouchement.

## ■ ALSACE

— **RIBY, habillement à THAN** : A la suite des diverses actions qui



ont été menées, les travailleurs ont obtenu :

- 3 % de rattrapage à compter de septembre 72. En janvier 73, une nouvelle étape sera prévue pour les 6 premiers mois,

- une conciliation doit se tenir pour l'application de la C.C.N. pour l'atelier de vérification,
- étude complète de l'organisation sera faite par un organisme extérieur.

## A TRAVERS L'ORGANISATION

### ● BUREAU FEDERAL ET GROUPES DE TRAVAIL

— Il s'est tenu le 13 avril et a surtout été consacré à l'analyse de la nouvelle situation après les rendez-vous paritaires.

— Il s'est poursuivi le lendemain par une J.E. sur le rapport **CAPELIN** (industrie de la confection dans la C.E.E.) pour découvrir la politique patronale en la matière et dégager des positions syndicales.

— **Groupe de travail sur les disparités du 15 avril** : A partir de la réflexion du dernier W.E., moyens à réaliser pour aider les sections.

— **Groupe de travail emploi et international** qui s'est aussi tenu le 15 avril pour faire le point des dernières réunions et continuer la réflexion.

— **Groupe « insertion des cadres » s'est réuni le 22 avril** : Après une réflexion et une confrontation, un texte sera fait par un groupe restreint pour décision au conseil fédéral.

### ● FORMATION

— **Session trust BOUSSAC à POUXEUX dans les Vosges**, avec 21 participants, qui a permis de faire le point de la situation à partir des problèmes posés aux travailleurs et de définir les objectifs à faire avancer dans l'ensemble du groupe ainsi que la nécessité de l'action pour les faire aboutir.

— **J.E. à FECAMP** pour faire le point après les élections D.P., C.E. et repartir pour une action plus collective avec les travailleurs.

— **Maine-et-Loire** : 2 J.E. se

sont tenues avec la participation d'une trentaine de militants chacune.

### ● RESULTATS DES ELECTIONS

qui démontrent que la C.F.D.T. HA-CUI-TEX a de plus en plus d'audience auprès des travailleurs.

— **ROUSSEAU (groupe BOUS-SAC à ARRAS)** : la C.F.D.T. est en continuelle progression depuis 70.

#### D. P.

1970	: 4 C.F.D.T.	- 4 C.G.T.
1971	: 5 C.F.D.T.	- 3 C.G.T.
1972	: 6 C.F.D.T.	- 2 C.G.T.

#### C. E.

1970	: 4 C.F.D.T.	- 1 C.G.T.
------	--------------	------------

Une section syndicale qui sait être dynamique et met en pratique l'information des travailleurs.

— **S.N.I.P. à P.F.A.S.T.T.A.T.** :

Aux élections de D.P., la C.F.D.T. progresse :

	1971	1972
C.F.D.T.	68,31 %	69,28 %
C.G.T.	28,63 %	30,71 %
C.G.T.	1,09 %	0,58 %

et cela dans tous les collèges sauf pour les cadres où elle ne présentait pas de délégués.

— **COUTURIER à FECAMP** (Seine-Maritime) : Là aussi la C.F.D.T. progresse et remporte 1 siège supplémentaire :

#### 1971

C.F.D.T.	28,62 %	(2)
C.G.T.	62,52 %	(6)

#### 1972

C.F.D.T.	39,31 %	(3)
C.G.T.	51,81 %	(5)



**D. P. O. (Direction Participative par Objectifs)**

# **GROUPES AUTONOMES**

## **TRAVAIL EN GROUPES**

Ce sont de nouvelles méthodes de gestion qui apparaissent dans certaines entreprises, méthodes dont le but est d'atténuer ou de dissimuler la monotonie du travail. Cette note a pour but de faire connaître la philosophie dont s'inspire cette nouvelle technique.

Il est nécessaire que les travailleurs soient informés et connaissent les intentions profondes de ceux qui appliquent déjà, dans les entreprises, ces nouvelles méthodes d'aspect libéral, mais dont les effets intégrateurs risquent de poser des problèmes aux militants, s'ils ne sont pas perçus dès la mise en place de ces méthodes.



## LA PHILOSOPHIE

Elle s'inspire de méthodes déjà pratiquées aux USA depuis longtemps et qui reposent sur certaines aspirations « nobles » de l'homme :

- besoin de vivre en groupe ;
- besoin d'estime par rapport à son entourage ;
- aspiration à l'autonomie ;
- à l'initiative dans le travail.

Cette « nouvelle science » qui apparaît déjà dans certains secteurs de pointe, et notamment dans le groupe Rhône-Poulenc, s'appelle « Le Management » (mot importé des USA).

## QU'EST-CE QUE LE MANAGEMENT ?

C'est une technique mise en œuvre déjà depuis longtemps aux USA reposant sur des aspirations et des besoins fondamentaux des travailleurs mais utilisés de façon à correspondre aux objectifs de l'entreprise capitaliste.

- meilleur fonctionnement ;
- productivité et rentabilité accrues ;

donc profit accru... pour le plus grand bien de tous... travailleurs (par rapport aux aspirations nobles, ils seront ainsi plus utilisables) et employeurs ! (par rapport au développement de son capital de par des relations meilleures...).

## METHODES UTILISEES

Souvent la réorganisation qui procède à la mise en place du développement par objectifs s'effectue avec le concours d'un organisme spécialisé. C'est le cas de la SEMA pour Rhône-Poulenc St-FONS, de l'Institut Mac KURSEY pour Rhodiaceta, etc.

Après analyse détaillée des fonctions actuelles de commandement (du directeur à l'agent de maîtrise compris), on étudie comment faire évoluer ces fonctions dans le sens d'une plus grande décentralisation.

Décentralisation qui aboutit à donner plus de responsabilités aux ouvrières (travail mieux accepté) et, de ce fait, à obtenir plus de rendement pour l'entreprise.

Pour réaliser cette décentralisation, on met en place des unités, dites autonomes, faisant appel aux aspirations « individuelles » et basées sur l'esprit de compétition de l'homme : certains chercheront à se placer sans être trop regardant sur les moyens vis-à-vis de la communauté.

## QUANT AU POUVOIR DE DECISION

Lorsqu'il y aura désaccord entre un supérieur et son subordonné sur un problème quelconque de travail, il y a tout lieu de penser que la décision finale reviendra au supérieur mais on aura donné l'illusion de « négociation ».



## LES DANGERS

Ils sont nombreux et multiples :

- Détourner le travailleur de sa conscience de classe, en lui donnant l'illusion d'un semblant d'autonomie qui pourra le désolidariser de ses compagnons de travail.
- Dans certains cas, les travailleurs sont directement intéressés au rendement de l'atelier ou du secteur...  
Le travail au rendement, les cadences... de ce fait, n'apparaissent plus comme une contrainte puisqu'au bout il y a ... l'attrait de l'argent.
- Plus grave, dans certains cas, lorsqu'un travailleur ne pourra plus suivre le rythme, il sera « rejeté » par le groupe et, de ce fait, les décisions qui sont généralement prises par la hiérarchie de commandement s'effectueront par le groupe lui-même.

**Des faits confirment déjà ce risque et les militants doivent en être conscients et informer les travailleurs sur les dangers d'une telle pratique par rapport à notre nécessaire solidarité de classe.**

C'est ainsi que, dans une entreprise de textile où le travail de groupe est mis en place, on demande aux travailleurs eux-mêmes de décider de « refuser » un de leur camarade qui avait été absent la veille.

Dans une autre de l'habillement, une ouvrière était en surnombre par rapport au travail à faire, le groupe a décidé de ne pas la prendre.

Encore dans une entreprise de l'habillement, là c'est une déléguée que les travailleuses de son groupe ont refusée. Etant souvent absente de par ses fonctions de représentante de ses camarades de travail, elle a été jugée « pas rentable ».

La décentralisation ne touche que le personnel d'encadrement, le personnel d'exécution n'aura comme toujours qu'à exécuter, seules les motivations auront changé.

Risque d'intégration évident et certains travailleurs, à travers ce semblant de « participation », arrivent à confondre leurs propres intérêts et ceux des travailleurs avec ceux du patron.

**En définitive :**

L'aspiration légitime de chacun à trouver de l'intérêt dans son travail ne sera-t-elle pas utilisée pour le seul profit de l'entreprise ?

## LES BUTS DE L'OPERATION SONT EVIDENTS

Quelles que soient l'entreprise et les méthodes de gestion utilisées, la politique patronale vise essentiellement à **accroître le rendement, augmenter la productivité** et, **si possible, freiner les salaires**. Cependant, les méthodes pour atteindre ces buts sont souvent différentes et, à priori, peuvent paraître contradictoires, cependant, elles produisent toujours les mêmes effets.

Telles entreprises seront dures, autoritaires, ce sera la chasse ouverte aux militants, etc.

Telles autres, et c'est le cas plus précisément des grandes unités et des groupes, emploient une autre méthode, un autre langage. Là où l'on chasse le militant, on donnera des cours pendant le temps



de travail aux ouvriers, les initiant à l'économie de l'entreprise, parallèlement on assistera au développement du management, etc... c'est le cas de l'usine RHODIACETA de Besançon.

**Les directions, non seulement, font appel aux motivations profondes de l'homme, mais n'hésitent pas à présenter la chose en s'appuyant et en faisant appel souvent à des revendications syndicales.**

On dira, par exemple, lorsqu'il y aura mise en place d'une unité autonome, que cette structure s'inspire du principe de l'autogestion : vous allez gérer vous-mêmes votre secteur, vous serez responsables. Ce que l'on ne dit pas, ce que l'on n'explique pas, c'est comment sera ventilée la distribution de ce profit accru (en premier lieu par les rémunérations). Cette question est soigneusement laissée dans l'ombre. Certains militants, plus conscients, réaliseront que c'est, en fait, la mise en place de l'auto-discipline (risque de ne pas accepter des travailleurs qui n'ont pas les mêmes possibilités).

On fera ressortir également que la hiérarchie de commandement que certain syndicat conteste n'existe pas puisqu'il y a un groupe responsable, etc.

## LA CFDT N'EST PAS D'ACCORD...

— Avec la **volonté délibérée de l'employeur « d'intégrer » peu à peu le personnel** de l'entreprise, en utilisant à cette fin certaines aspirations parmi les plus nobles de la personne humaine.

— En **reprenant, déformant des thèmes syndicaux**, pour mieux faire admettre et valoir la nouvelle méthode, c'est tromper volontairement les travailleurs et les considérer comme des irresponsables.

— Avec le **but final du système qui est l'accroissement pour le seul employeur du PROFIT**, donc de la puissance, donc du **POUVOIR**. Nous ne pouvons être d'accord avec la rentabilité, l'efficacité l'amélioration de la productivité pour elles-mêmes. Dans l'entreprise, la production, l'économie ne constituent pas des fins en soi : elles doivent être mises au service de l'homme, au service de leurs besoins collectifs, économiques, sociaux, culturels.

— Enfin, il est impossible d'être d'accord avec :

- un système qui tend irrémédiablement à renforcer le pouvoir de ceux qui n'en ont déjà que trop.
- un système qui tend à individualiser l'épanouissement du travailleur alors que notre but, à nous CFDT, est de réaliser la promotion collective des hommes.

## CONCLUSION

**Nous ne pouvons nous désintéresser de ce problème essentiel**, car il nous touchera de très près dans les années qui viennent.

**Nous devons être vigilants** et informer les travailleurs de nos premières réflexions sur la question.

D'autres articles paraîtront dans HA-CUI-TEX, notamment sur les différentes techniques. Celui-ci avait pour but principal de réaliser les véritables dangers de ces méthodes.



# L'EMPLOI aujourd'hui

---

---

---

---

---

Le texte ci-dessous est l'intervention que la fédération HA-CUI-TEX a faite au conseil national CFDT.

Démontrant que les dernières lois sur la formation professionnelle et la garantie des ressources pour les chômeurs de plus de 60 ans ont un lien étroit avec les problèmes de plus en plus posés pour l'emploi, il nous a semblé important de la transmettre aux militants.

J'interviens au nom de la Fédération HA-CUI-TEX sur les problèmes de l'EMPLOI qui, à notre sens, recouvrent trois phénomènes aujourd'hui qui sont étroitement liés, même si Gouvernement et Patronat veulent en faire pour certains, aux yeux de l'opinion publique, des dispositions présentées comme ayant un caractère social et de progrès.

Il s'agit :

- 1) des problèmes posés pour le maintien d'un emploi en général ;
- 2) de la formation professionnelle ;
- 3) des négociations engagées pour garantir les ressources des chômeurs de plus de 60 ans.

## 1 — LES PROBLEMES DU MAINTIEN DE L'EMPLOI

Problème à la une des journaux, comme le dit la note de conjoncture économique et sociale : c'est exact. Pourtant, **ce problème, s'il n'est pas nouveau**, et nous en savons quelque chose dans nos branches HA-CUI-TEX, **prend, aujourd'hui, une tournure nouvelle.**

Posés en termes de fermetures d'usines marginales mal gérées ou non rentables, il a provoqué, ces dernières années, diverses réactions



et actions qu'on a appelé des « enterrements de 1<sup>re</sup> classe », mais qui, malgré tout, ont suscité dans certains secteurs, par leur répétition, **un climat d'insécurité et, par là, une certaine prise de conscience débouchant sur des actions sectorielles ou régionales.**

Ce phénomène, tout en subsistant, s'il a été hier le résultat d'une situation non contrôlée plus ou moins imprévisible (au dire des Patrons et des Pouvoirs Publics), **traduit aujourd'hui, d'une façon plus claire, l'application d'un plan qui, sous le vocable d'industrialisation, pour répondre à des problèmes de rentabilité, de productivité, de concurrence, a décidé d'organiser le sous emploi.** Dans les faits, l'objectif des Patrons et du Pouvoir est clair : « Produire plus au moindre coût ». Les motivations, elles aussi, sont claires : être compétitif, supporter la concurrence, rentabiliser l'outil de production, prendre en compte l'évolution technologique, permettre les investissements ; en un mot, réaliser des profits ; tout cela s'inscrit bien dans la logique du système capitaliste et n'étonne personne.

Mais **toute cette mécanique doit aussi, aujourd'hui se passer sans douleur** et pour appliquer une telle politique et en même temps **garantir une certaine paix sociale**, il faut prendre des ménagements.

Nous demandons la garantie de l'Emploi, on nous répond par **le maintien, ou même l'aggravation, du nombre de chômeurs.**

Nous demandons qu'il n'y ait pas de licenciements sans reclassements, on ne licencie plus, **on suscite les départs, on promet des reclassements, ou tout simplement, on n'embauche plus et le tour est joué.**

**Nous avons à réfléchir à notre comportement face à une telle situation.** Nous ne pouvons, même si le spectre du chômage ou de la fermeture constitue souvent un frein à l'action, rester sur la défensive devant le problème de l'Emploi.

**Toutes ces manœuvres de camouflage** des suppressions d'emplois **doivent être dénoncées.** Même là où il n'y a pas de licenciements, nous devons dénoncer les diminutions de personnel et mettre en parallèle les accroissements de production.

Dire que le problème d'emploi n'a pas de solution dans le système capitaliste, c'est aussi, s'il n'y a pas d'action, reconnaître notre incapacité de régler les situations présentes. **Notre action doit être offensive** et chaque occasion doit être saisie **pour démonter un système qui a choisi la solution du sous emploi.** Il faut très rapidement généraliser l'action pour s'opposer au chômage.

**Nous avons des objectifs** qui, aujourd'hui, doivent prendre toute leur dimension préventive :

- **La réduction du temps de travail sans perte de salaire**, qui devrait assurer une meilleure répartition de l'Emploi. La lutte également contre les heures supplémentaires.
- **L'opposition aux contrats temporaires** qui ont une nette tendance à se généraliser et dans le même domaine les contrats à temps partiel 20 h - 30 h par semaine en particulier pour les jeunes et les femmes.
- **La sélection qui devient intolérable** après la proposition de postes qui ne peuvent soi-disant correspondre aux exigences de rendement après un temps d'essai souvent très court.
- **Lutte aussi et surtout contre l'exploitation des travailleurs intérimaires et immigrés** utilisés fréquemment comme main-d'œuvre d'appoint.



Notre lutte devra aussi **aboutir à une meilleure protection sociale** en cas de licenciements par des indemnités plus importantes, **mais aussi par une exigence vis-à-vis des Patrons qui licencient** pour assurer aux salariés des véritables reclassements et, pourquoi pas, **la prise en charge de stages de formation** qui permettent aux licenciés la réadaptation dans un nouveau secteur d'activité. Un reclassement, c'est tout cela pour nous, et nous devons l'exiger.

## 2 — LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Voilà également un domaine qui mérite réflexion et qui, s'il peut apparaître comme une réalisation répondant à un besoin et à un souci de meilleures qualifications professionnelles, est bien également **un cadeau empoisonné.**

Quand un Ministre, **FONTANET**, pour ne pas le citer, **déclare à une délégation du textile** qu'il avait invité, **que la formation professionnelle permettrait d'éponger une partie des chômeurs**, nous n'avons pas besoin de dessin pour déceler les apparences trompeuses d'une telle disposition.

**Formation d'accord, mais formation pourquoi ?**

Pour apprendre un métier plus rémunérateur, pour élargir ses compétences, cela peut se concevoir. Mais, en fait, de quoi va-t-il être question ?

**Apprendre à être plus rentable, plus polyvalent, donc plus adaptable** à plusieurs postes. **Apprendre à mieux satisfaire aux exigences du rendement**, c'est-à-dire à mieux rentrer dans le moule de la compétition individuelle ou collective. **Apprendre en fait à être un meilleur outil de production.** C'est une perspective qui nous pend au nez et nous devons être vigilants sur les finalités d'une intention qui, a priori, pourrait nous paraître louable.

Nous aurons aussi à ne pas perdre de vue l'objectif qui se traduit à travers cette formation que l'on vous propose et à poser nos exigences en la matière.

Ce problème n'est pas à séparer du problème de l'emploi, car si nous voulons des emplois pour tous, le critère de qualité de l'emploi devra rester bien présent à l'esprit de ceux qui seront appelés à négocier cet aspect du problème.

## 3 — LES CHOMEURS DE PLUS DE 60 ANS

Nous avons bien dit les chômeurs, car il s'agit bien de travailleurs licenciés bien que le CNPF, tout en refusant la retraite à 60 ans, veut en faire des bénéficiaires de la retraite au niveau des ressources.

Voilà donc bien également **une disposition qui, en se négociant, a bien aussi pour objectif de masquer 2 problèmes importants : l'EMPLOI et la RETRAITE.**

Ces discussions, au moins dans leur motivation, nous apparaissent bien **comme un monayage des licenciements.** Bien sûr, une meilleure garantie est souhaitable pour les salariés licenciés après 60 ans mais **cette garantie nous la voulons pour tous les salariés à 60 ans et sur la base de 800 F par mois, c'est cela notre objectif.**



Nous avons réfléchi à ce problème dans notre fédération et nous voudrions apporter quelques éléments qui nous paraissent avoir une importance capitale dans les négociations en cours.

Tout d'abord, **exiger la prise en charge de tous les licenciés sans distinction et sans délais d'attente.** C'est un point très important et qui devrait aussi prendre en compte mêmes les **chômeurs de 58 ans** qui **eux n'auraient après leur prise en charge de chômage, aucun droit après 60 ans.** Une autre formule pourrait consister à interdire les licenciements avant 60 ans.

**Exiger un taux de prestations à 85 % du salaire de référence** sans appel de cotisations complémentaires ouvrières.

S'opposer à toute défalcation des indemnités de licenciements ou de départ en retraite.

**Sans l'obtention de telles garanties, nous négocierons des licenciements alors que nous exigeons d'autre part des retraites décentes.** C'est à ce prix que nous pourrions obtenir un partiel avancement de la retraite et que nous pourrions remettre en cause les licenciements camouflés.

Qu'il s'agisse donc de **l'Emploi, de la Formation Professionnelle** ou des **chômeurs de plus de 60 ans, nous avons à mener de front sur ces trois axes, une lutte offensive.**

Cette lutte, nous ne pourrions la mener avec les travailleurs que dans la mesure où la Confédération et c'est son rôle, leur donnera les éléments de réflexion pour mener cette bataille.

Négocier en liaison avec les organisations de base c'est un élément indispensable.

Informar et prévenir des dangers d'interprétation des accords, c'est déjà une remise en cause.

Nous voulons **aujourd'hui attirer l'attention du Conseil National sur les dangers que peuvent comporter des négociations au sommet,** les travailleurs eux, seront affrontés demain, à ces problèmes, ils doivent en être aussi les artisans aujourd'hui.

**Le 27 mars, cet accord a été signé par la C.F.D.T.**

Bien que ne répondant pas totalement à ce qui était souhaité, la confédération a signé le texte.

On peut discuter de l'opportunité de cette signature.

Cependant **l'accord est applicable ;** pour plus d'information, revoir syndicalisme hebdo N° 1387 du 30 mars.





## **UNE<sup>1</sup> LUTTE INTERNATIONALE POUR FAIRE FACE A UN CAPITALISME SANS FRONTIÈRE**

Début février, les syndicats africains textile, habillement, cuirs de 9 pays se sont réunis pour étudier les problèmes des travailleurs et mettre en place une fédération internationale parafricaine afin d'être plus efficace pour faire face à ces problèmes.

Elle a décidé entre autre d'agir pour :

- le développement des infrastructures de base par des investissements publics et privés obligatoires ;
- la rationalisation des systèmes de production des industries anciennes et de la création d'industries nouvelles ;
- la formation dans le pays même ou dans des établissements plurinationaux d'Afrique, des travailleurs qualifiés, des cadres, techniciens, ingénieurs, directeurs d'entreprises autochtones. La formation sociale et humaine doit aller de pair avec celle qui est dispensée dans la discipline choisie.

**Sur le plan social et professionnel :**

- le développement des infrastructures sociales, sanitaires, culturelles et de l'habitat dans les zones industrielles et les exploitations du textile, de l'habillement, du cuir ;
- la création des organismes consultatifs paritaires permettant des négociations collectives fréquentes et élargies à l'ensemble des problèmes socio-professionnels de ces secteurs ;
- l'amélioration et le développement de la législation du travail et de la sécurité sociale dans toutes les entreprises spécialisées ;
- l'application effective et intégrale dans les secteurs textile, habillement, cuir des conventions et des recommandations internationales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) ainsi que de tous les textes législatifs ratifiés et votés ;
- le relèvement des bas salaires et des faibles revenus des paysans producteurs des produits de base ;
- la suppression des disparités salariales entre des travailleurs de qualification égale et des zones de salaires ;
- un contrôle par les services du travail et de la main-d'œuvre plus rigoureux et périodique des conditions de travail, d'hygiène, de sécurité et des salaires qui sont payés.

**Sur le plan panafricain :**

Les gouvernements ont le devoir de créer les conditions favorables à la réalisation d'une intégration économique effective, en facilitant :

- l'harmonisation et la coordination des plans d'industrialisation,



- des investissements dans les secteurs textile, habillement, cuir ;
- le développement des relations économiques et commerciales entre les Etats frontaliers ;
- l'harmonisation des législations sociales ;
- la création auprès des institutions sous-régionales d'organismes consultatifs appropriés, économiques et sociaux dans lesquels seront représentées les organisations syndicales de travailleurs.

(Extrait de la résolution du colloque panafricain)

A cette rencontre, participaient deux représentants de la fédération textile, internationale CMT et 2 représentants d'HA-CUI-TEX CFDT.

En effet, la fédération ayant réfléchi, depuis plusieurs années déjà, au transfert des industries HA-CUI-TEX en Afrique, ne pouvait se désintéresser du syndicalisme africain. Cette réflexion avait d'ailleurs permis de réaliser la nécessité de coordonner la lutte de tous les travailleurs africains et européens.

## **AVEC TOUS LES TRAVAILLEURS DU MONDE ENTIER, LUTTER CONTRE LES DISPARITES**

A l'heure où, par le phénomène du référendum, l'Europe capitaliste s'est affrontée à l'Europe des travailleurs, nous devons nous interroger si la lutte des travailleurs ne doit pas avoir une dimension internationale et notamment avec le Tiers-Monde.

Faisant partie des plus défavorisés en France, nous luttons contre les disparités. Mais nous devons connaître aussi les conditions de vie et de salaires de ces travailleurs qui sont encore plus exploités que nous et rechercher comment, avec eux, crier au scandale et lutter contre les disparités exorbitantes qui existent dans le monde.

Le capitalisme n'a pas de frontières et tous les moyens sont bons pour augmenter son profit.

Un certain colonialisme a disparu mais en fait est-ce bien certain ? N'est-il pas pas remplacé par une autre forme que l'on appelle le néo-colonialisme ?

Les syndicalistes de l'UPTC (Union Panafricaine des Travailleurs Croyants) sont bien conscients de ce problème.

La liberté politique n'a pas donné une réelle indépendance puisque économiquement la majorité des capitaux sont étrangers.

Nous sommes souvent horrifiés quand on nous parle du colonialisme. Avons-nous conscience de ce qui se passe encore en Afrique ou en Amérique Latine ? Pour le réaliser, il est important de connaître ce qui fait la vie des travailleurs africains. Nous vous donnons quelques faits significatifs.

## **LA SITUATION SOCIALE DES TRAVAILLEURS AFRICAINS**

Nous évoquerons la situation que nous avons rencontrée au Dahomey. Celle des autres pays n'est pas différente à quelques variantes près.

Dans une entreprise textile sur laquelle nous avons obtenu des renseignements, nous pouvons indiquer que le salaire horaire moyen ouvrier est de 107 F CFA, soit 2,14 de nos francs (à noter que ce sont des salaires assez élevés comparativement à d'autres).

Par contre, les charges sociales sont inexistantes, pas de sécurité sociale, ce qui veut dire en clair qu'en cas de maladie, d'accident, les frais de médecin et de pharmacie ne sont pas remboursés, mais cela veut dire aussi qu'il n'y a pas de retraite et pas d'allocations familiales.

Il n'y a pas non plus de cotisations pour le chômage. De ce fait, comme il n'y a pas non plus de chômage d'état, les travailleurs sans emploi se trouvent sans ressource.



Au port de COTONOU où nous avons été reçus par le syndicat des dockers, ces derniers gagnent 51 F CFA de l'heure, soit 1,02 de nos francs.

Depuis la nationalisation du port de COTONOU, les armateurs l'ont boycotté. La charge de travail ayant fortement diminué et pour éviter des licenciements, les dockers ne travaillent plus que 10 ou 12 jours par mois chacun.

Dans la plupart des pays africains, il n'y a pas pour nos professions de convention collective. Il est évident que pour les camarades africains, les objectifs à atteindre en plus de l'amélioration des salaires, c'est la sécurité sociale, la prise en charge du chômage et l'obtention de conventions collectives.

Avec un salaire de ce niveau et des charges sociales inexistantes, les coûts de production sont évidemment très faibles et les marges bénéficiaires relativement élevées (Au Mali, par exemple, les salaires sont 10 fois plus bas que les salaires français).

C'est, en définitive, ce qui motive les implantations d'usines en Afrique, qu'elles soient du textile, de chaussures ou d'habillement, les patrons allant où ils pourront retirer le plus de bénéfice.

Pour situer les profits réalisés par les entreprises françaises, il n'a besoin que de se référer au bilan de la société Schaeffer qui dispose de plusieurs usines en Afrique (Dakar, Cotonou, Abidjan, Mohamedia). Les entreprises françaises de ce groupe sont toutes en déficit alors que les entreprises africaines réalisent en moyenne 10 % du chiffre d'affaires.

Ces transferts d'activités occasionnent évidemment, pour nous européens, des problèmes d'emploi, mais placent nos camarades africains devant l'alternative, soit du chômage, soit de leur exploitation éhontée.

## L'IMPLANTATION CAPITALISTE EN AFRIQUE

La lutte pour s'implanter en Afrique est acharnée entre les sociétés textiles européennes et aussi celle pour une certaine prédominance qui est déjà actuelle.

Les groupes rivaux sont connus dans le textile. Schaeffer qui fut le premier à s'implanter en Afrique dès après la guerre, DMC-Texunion et le groupe Agache-Willot. Pour les cuirs, on peut noter Bata.

L'on pourrait penser qu'il y a de la place pour tous. Cela peut paraître vrai, mais il faut tenir compte dans cette affirmation que si les populations sont nombreuses, les besoins aussi, le pouvoir d'achat distribué est lui négligeable. Certaines entreprises peu implantées dans certains pays ont recours pour remédier à l'écoulement de leurs produits à des exportations passant par la contrebande.

L'industrialisation de ces pays africains est tellement lente, faute de moyens financiers, que les gouvernements guettent avec intérêt toutes les possibilités d'investir.

Cela a pour résultat d'offrir des conditions inouïes aux industriels prêts à investir. Des zones industrielles sont aménagées à grands frais et des conditions fiscales sont offertes qui représentent de véritables ponts d'or pour les capitalistes. Les états africains engloutissent une partie des subventions accordées et des prêts contractés auprès des organismes financiers internationaux.

Nos camarades africains ont conscience d'un certain émiettement des investissements dus aux investissements de différentes firmes ; de plus et de ce fait, ils sont amenés à constater des doubles emplois.

Pour la seule Côte d'Ivoire, les investissements ont déjà eu pour effet la création de 4 unités d'impression sur tissu (ICODI du groupe



Schaeffer, UNITILKA avec 30 % des capitaux japonais, Ets GONFREVILLE, UNIVAX capitaux hollandais). On parle à présent d'une unité à venir du groupe Agache-Willot.

Certains pays pour protéger leur industrie locale sont amenés à taxer très fortement ces produits, d'où risque de contrebande, chose très fréquente dans un continent où les frontières sont perméables.

## **CONTRE LES MEMES EXPLOITEURS, UNE ACTION DE TOUS LES TRAVAILLEURS**

Ces quelques faits sont significatifs et on pourrait les multiplier. Quand le gouvernement parle de l'aide aux pays en voie de développement, on se demande s'il ne faudrait pas plus parler de l'aide aux capitalistes pour exploiter d'une autre manière la main-d'œuvre et les richesses du Tiers-Monde.

L'aide aux pays du Tiers-Monde, c'est seulement l'implantation d'usines qui ne permettent pas aux travailleurs africains de développer leurs propres richesses, ni de donner des emplois à tous.

Ce qui se fait actuellement est dans la logique du système capitaliste qui n'a pas de frontière quand il s'agit d'augmenter leurs profits. Il est, en effet, assez frappant de constater par exemple en France des fermetures d'usines du textile qui vont s'implanter ensuite en Afrique.

En France, rien n'est prévu pour le reclassement des travailleurs. En Afrique : bas salaires, pas ou peu d'avantages sociaux.

En Afrique, comme en France, on se moque des travailleurs, on les exploite.

Nous luttons contre les disparités, où quelles se situent. Nous voulons un socialisme où les hommes seront libres et responsables.

Nous voulons la propriété sociale des moyens de production, l'autogestion, une planification démocratique.

Mais cette société que nous voulons en France, là où nous sommes, devra tenir compte de tous ces pays exploités depuis des années.

Cette exploitation se poursuit aussi par l'immigration. Combien de travailleurs du Tiers-Monde sont obligés de quitter leur pays, leur famille, pour venir travailler en France ou en Europe.

Aujourd'hui, nous sommes, nous, travailleurs HA-CUI-TEX, des privilégiés à côté d'eux. En avons-nous bien conscience ?

Nous ne devons pas nous contenter de nous apitoyer sur leur sort.

— S'ils sont illettrés, à qui la faute ? Leur a-t-on donné les moyens de s'instruire ?

— S'ils n'ont pas de cadres techniques ou de gestion, qui l'a voulu ?

Toujours les mêmes exploiters, qu'ils soient en Afrique ou en France.

— REFUSONS DE CONTRIBUER A CETTE EXPLOITATION.

— RECLAMONS LES MEMES DROITS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS.

— NOUS DEVONS ARRIVER A MENER DES ACTIONS ENSEMBLE mais qui passent d'abord dans notre comportement, dans notre jugement, également par l'échange d'information et une coordination pour les trusts qui ont des usines en Afrique.

La solidarité internationale entre tous les travailleurs doit devenir effective.



# EXPÉRIENCES D'ACTION

## SUPPRESSION DU SALAIRE LIÉ AU RENDEMENT CHEZ LEPLAT

L'entreprise LEPLAT emploie 250 travailleurs à TOURCOING (Nord) ; elle fabrique surtout des couvertures.

Comme partout dans nos branches, les salariés sont payés à la production.

### LA GOUTTE D'EAU

Le jeudi 4 novembre 1971, l'équipe d'après-midi des soigneurs de continus de filature cardé, après avoir pris connaissance des bulletins de paie du mois d'octobre, s'aperçoivent que pour une grande majorité d'entre eux, le salaire est identique et même pour certains plus bas que celui de septembre, et cela malgré l'augmentation légale des 25 centimes le 1-10-71.

Cet état de fait ajouté aux nombreux sujets de mécontentement sévissant en filature depuis plusieurs mois, fut considéré comme la goutte d'eau faisant déborder le vase. Spontanément, l'équipe d'après-midi débraye 1 heure 1/2. La direction informée promet une réunion à ce sujet pour le lendemain à 15 heures.

Entre temps, l'équipe de nuit, pour le même sujet et solidairement, débraye 1 heure 1/2.

Le lendemain, l'équipe du matin entreprend un débrayage de même durée, mais à 11 heures décide de cesser le travail en attendant les explications de la direction.

### LA DIRECTION MENACE

Face à ce mouvement dur, la direction décide d'annuler la réunion de 15 heures ; elle informe les délégués qu'en aucun cas elle n'acceptera de négociations avec des ouvriers en grève. C'est que les patrons du textile de ROUBAIX-TOURCOING ont des principes : « Il faut reprendre le travail, après on discutera ! ».



## LES TRAVAILLEURS DURCISSENT

Les travailleurs décident de ne pas reprendre le travail jusqu'à l'aboutissement de leurs revendications :

- suppression du travail au rendement avec acceptation d'un contrôle de production,
- salaire horaire fixe garanti de 6,50 F pour tous.

## OU LES « MENAÇANTS » DEVIENNENT « CONCILIANTS »

Le 6, après 48 heures de grève, suivie à 100 %, le patron commence à plier. Il convoque les délégués et propose de payer chacun à sa moyenne du mois précédent plus les 0,25 F d'augmentation d'octobre, plus 0,10 F bénévoles. Mais reprise immédiate du travail et discussion plus tard sur le salaire fixe et garanti.

Les travailleurs refusent ces propositions qui ne remettent pas en cause le salaire au rendement et décident de continuer la grève.

Le 8, les travailleurs en grève depuis 4 jours bâtissent une grille de salaire, la direction la rejette en la taxant de déraisonnable et d'excessive.

Le 9, une rencontre a lieu avec l'inspecteur du travail. La direction propose toujours les 0,10 F bénévoles et un salaire garanti à 6 F.

Le 10, les travailleurs rejettent ces propositions patronales.

Les 11 et 12, la grève se poursuit. Chacun reste sur ses positions. Les travailleurs forment un bloc uni et décidé. Cependant le vendredi 12, une partie des travailleurs qui n'étaient pas concernés par la grève, sont mis en chômage technique.

Le 16, la direction informe les délégués qu'elle a des propositions à faire :

- 1°) suppression du salaire au rendement,
- 2°) 10 centimes à la reprise du travail — 20 centimes sur les salaires dès novembre,
- 3°) augmentation des aides soigneurs qui passent de 5,33 à 5,50, augmentation des apprentis soigneurs qui passent de 5,55 à 5,80,
- 4°) le salaire garanti pour les soigneurs se trouve réparti en 3 catégories selon les salaires qu'ils avaient en octobre : 6,10 F, 6,25 F, 6,40 F.

Cette proposition est acceptée par les soigneurs et le travail reprend après 2 semaines de grève.



## LES LEÇONS ET LES RESULTATS

Si le montant du salaire obtenu est intéressant, le point le plus important est surtout la garantie de salaire et la suppression du salaire lié au rendement.

Les patrons ne se trompent pas et dans beaucoup de conflits, ils font, comme chez LEPLAT, des propositions en vue d'augmenter sensiblement les salaires sans toucher au principe du salaire au rendement.

Les travailleurs de chez LEPLAT n'ont pas été dupes, mais cela est dû à l'information donnée depuis des années par la section syndicale sur les positions HA-CUI-TEX en matière de salaires.

Les travailleurs ont vu juste, ils ne se sont pas battus sur des détails mais contre les causes.

La section syndicale C.F.D.T. s'est renforcée grâce à cette action.

## L'ACTION, ÇA PAIE...

### IL FAUT Y CROIRE...

C'EST CE QUE PENSE LA SECTION C.F.D.T. des entreprises MULLIEZ-LESTIENNE de Roubaix (Nord).

MULLIEZ-LESTIENNE, c'est un groupe de 3 entreprises qui emploie 1 500 travailleurs à ROUBAIX. La section C.F.D.T. fait un travail important, elle mène une action dynamique avec les travailleurs et son taux de syndiqués ne cesse d'augmenter.

## C'EST 40 CENTIMES, PAS MOINS

En mars 71, les patrons du textile proposent généreusement 0,18 F au niveau national. Refus des organisations syndicales.

La section MULLIEZ se pointe dans le bureau de la direction et précise ses revendications :

- 0,40 F pour tous,
- augmentation du minimum,
- la réduction du temps de travail,
- la suppression des 3 jours de carence.

Une réunion paritaire locale à Roubaix-Tourcoing fait passer les 0,18 F à 0,25 F. La direction s'en tient à cet accord.

## L'ACTION S'ORGANISE

Il y a 3 usines, la section organise des débrayages par usine, à tour de rôle. Cela dure 15 jours.

Ces débrayages sont suivis à chaque fois par 90 % des salariés de toutes catégories.



## L'ACTION, ÇA PAIE

Et, après 15 jours, la direction lâche :

- 0,41 F d'augmentation pour tous ;
- revalorisation de certains postes jusqu'à + 0,65 F ;
- minimum entreprise à 5,13 F ;
- réduction du temps de travail : 1/2 heure le 1<sup>er</sup> avril 1971, 1/2 heure le 1<sup>er</sup> janvier 1972, 1/2 heure le 1<sup>er</sup> avril 1972 ;  
actuellement, l'horaire est de 45 H travaillées, payées 47 heures ;
- suppression des 3 jours de carence pour la première maladie de la période de référence. Pour les autres maladies, la carence est plafonnée à 20 heures.

## CHICHE... ON REMET ÇA !

**OCTOBRE 1971** : nouvelle réunion nationale. Les patrons lâchent 0, 25 F. Les syndicats signent.

La section MULLIEZ a fixé son chiffre à 0,30 F. Elle prévient la direction que les travailleurs sont prêts à l'action. Mais le résultat des débrayages de mars donne à réfléchir et la direction propose :

- 0,32 F à tous ;
- le minimum de l'entreprise à 5,38 F.

## LE DROIT SYNDICAL

Pour le décrocher, il faudra se battre. C'est ce que la section s'est dit et ce qu'elle a mis en pratique.

Les 11 et 12 janvier 1972, ont eu lieu 2 débrayages avec comme objectif : l'heure d'information et le droit syndical.

Ces deux jours, pendant l'heure de débrayage, l'heure d'information a été réalisée.

En guise d'accord sur ce point, le patron a envoyé une lettre recommandée à 6 délégués. Motif : ont organisé une réunion d'information pendant le temps de travail. Néanmoins, on a négocié et obtenu quelques résultats appréciables :

- 6 heures pour les délégués jeunes au lieu de 4 ;
- des heures permettant aux suppléants d'assister aux réunions mensuelles de formation ;
- le représentant syndical : crédit de 20 H à 450 personnes au lieu de 500 personnes ;
- distribution de tracts et de la presse syndicale, perception des cotisations pendant et sur les lieux de travail ;
- le temps consacré aux fonctions de secrétaire du comité central ne vient pas en déduction du crédit de 20 heures alloué aux membres du CE.

## L'HEURE D'INFORMATION, C'EST...

... pour demain, car la section est convaincue qu'il faudra l'arracher à la direction avec les travailleurs ; et la section a fait la preuve que, lorsqu'elle veut quelque chose, elle l'obtient. Ce n'est que partie remise.