

# HABILLEMENT CUIRS TEXTILES

**C F D T**

( C F T C )

**N° 193**

---

**HA - CUI - TEX**

26, Rue Montholon, Paris-IX°



# Organisation

Afin de faciliter la rédaction de vos mandats et la comptabilité fédérale, prendre note des indications ci-dessous pour tous les versements à notre fédération.

**ABONNEMENTS HA.CUI.TEX.**  
C.C.P. HA.CUI.TEX. PARIS 22.202.24

**PROCURE (conventions, brochures)**  
C.C.P. F.I.T.H.C. PARIS 88.14

**AUTRES VERSEMENTS**  
C.C.P. F.I.T.H.C. PARIS 6161.33

Les versements complémentaires à la caisse de résistance fédérale peuvent être faits au C.C.P. 6161.33 ou par chèque bancaire à l'ordre de la fédération.

Tous autres modes de versements (mandats-lettres, timbres, mandats-cartes au nom d'un permanent) compliquent le travail administratif du secrétariat.

**En vous conformant aux indications, vous ferez  
gagner du temps au secrétariat fédéral.  
C'est vous qui le payez !**

# EVOLUTION DES INDICES

	1 9 6 5			
	Août	Septembre	Octobre	Novembre
<b>INDICES DES PRIX</b> (base 100 en 1962)				
— 259 articles (national)	111,2	111,5	111,7	111,9
— 259 articles (parisien)	111,5	111,8	112,0	112,3
— 179 articles .....	109,4	109,6	109,6	109,7
<b>BUDGETS TYPES</b> (base 100 en 1962)				
— C.F.D.T. (C.F.T.C.) (1)	113,9	114,1	114,4	114,6
— C.G.T. ....	—	—	116,0	—
— C.G.T.-F.O. ....	119,8	120,1	120,4	120,7
— I.O.E. (manœuvre) ....	111,5	113,7	114,1	114,2
— I.O.E. (cadre 1) ....	117,8	118,7	119,1	119,8
— C.N.A.P.F.F. ....	115,2	115,8	116,5	116,9
— U.N.A.F. (2 enfants) ..	107,2	106,9	106,8	108,0
<b>PRIX DE GROS</b> (base 100 en 1949)				
— Indice général .....	199,2	200,1	201,3	203,4
— Textiles ensemble ....	160,9	160,8	161,2	162,4
— Matières premières ..	178,6	178,0	177,6	178,6
— Fils et tissus .....	151,0	151,1	152,0	153,3
— Cuirs ensemble .....	—	134,9	137,4	142,8
— Peaux brutes .....	95,2	99,1	102,2	108,3
— Cuirs finis .....	—	151,2	153,4	158,5
(1) Base 100 en 1949 ....	306,0	306,6	307,4	307,7

# TA COTISATION SYNDICALE

Sais-tu, camarade,  
Que ta cotisation est une arme,  
Une arme terrible ?  
Si c'est avec l'argent qu'on t'exploite,  
C'est avec le tien que tu te libéreras !  
Dans les grands bordels du monde,  
Dans les palaces et les rendez-vous mondains,  
Parmi les épaules nues,  
Les diamants, les saphirs, les rubis et les diadèmes,  
A la roulette de Monte-Carlo,  
A la Bourse de Paris,  
L'argent coule, coule...  
L'argent des Vols,  
L'argent des Consciences,  
L'argent des Exploitations,  
L'argent des Prostitutions,  
L'argent des Lâches,  
L'argent des Crimes,  
Mais un jour viendra  
Où toute cette pourriture sera foutue en l'air,  
Quand, avec toi, ils seront cent,  
Quand, avec toi ils seront mille.  
Quand, ensemble, nous serons des millions et des millions  
A PAYER NOTRE COTISATION SYNDICALE...  
Alors, le capitalisme prendra peur !  
Il tremblera dans sa cuirasse.  
Sais-tu camarade,  
Que ta cotisation est une arme,  
Une arme terrible ?...

Robert PHILIPPE, militant de la Métallurgie Nantaise



# Organisation

Afin de faciliter la rédaction de vos mandats et la comptabilité fédérale, prendre note des indications ci-dessous pour tous les versements à notre fédération.

## ABONNEMENTS HA.CUI.TEX.

C.C.P. HA.CUI.TEX. PARIS 22.202.24

## PROCURE (conventions, brochures)

C.C.P. F.I.T.H.C. PARIS 88.14

## AUTRES VERSEMENTS

C.C.P. F.I.T.H.C. PARIS 6161.33

\*\*\*\*\*

Les versements complémentaires à la caisse de résistance fédérale peuvent être faits au C.C.P. 6161.33 ou par chèque bancaire à l'ordre de la fédération.

Tous autres modes de versements (mandats-lettres, timbres, mandats-cartes au nom d'un permanent) compliquent le travail administratif du secrétariat.

\*\*\*\*\*

**En vous conformant aux indications, vous ferez  
gagner du temps au secrétariat fédéral.  
C'est vous qui le payez !**

## HA - CUI - TEX

19<sup>e</sup> ANNEE — NOUVELLE SERIE — MARS 1966

Publication mensuelle



Le numéro : 0,60 F

Abonnement annuel : 4 F (10 numéros)

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



Rédaction, Administration  
26, rue Montholon, Paris IX<sup>e</sup>

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

Téléphone 878-91-03  
526-63-09

Postes 461 - 462 - 463



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière bande et 0,60 Fr.

## SOMMAIRE :

- Flash-Action
- Editorial
- L'information aux adhérents par le bulletin d'entreprise
- Classifications « Employés-Textiles naturels »
- Notre projet de loi
- Ce sont les rois



# PRÉPARONS

## NOTRE CONGRÈS FÉDÉRAL

*Epinal du 19 au 22 mai*

Les Syndicats ont été invités à faire part des propositions qu'ils aimeraient voir figurer à l'ordre du jour du Congrès.

Le Conseil Fédéral des 12 et 13 mars aura à préparer le Congrès :

- Matériel,
- Adoption des rapports,
- Ordre du jour, etc.

Un bulletin aux Sections « Spécial Congrès » partira du Secrétariat dès le 15 mars. Il comportera tous les renseignements concernant le Congrès ainsi que les documents à renvoyer au secrétariat fédéral :

- Précisions matérielles ;
- feuille d'inscription ;
- formule de candidature au Conseil Fédéral ;
- liste des s habilitées à **désigner** un candidat au Conseil F ;
- feuille de soir ;
- l'ordre du jour du Congrès avec l'horaire ;
- éventuellement, les modifications de statuts proposées par les Syndicats ou le Conseil Fédéral.

Les rapports seront expédiés aux Syndicats et Sections au plus tard le 15 avril.

Les militants abonnés à HA-CUI-TEX recevront la synthèse du rapport d'activité et le rapport d'orientation.

### DES MAINTENANT :

- chaque Section doit désigner son ou ses représentants,
- prévoir des réunions de militants, fin avril-début mai, pour étudier les rapports afin de mandater leurs représentants au Congrès.

Afin d'aider les sections à trouver des fonds, la fédération envisage la mise en vente d'un porte-clefs commémorant notre Congrès et notre signe<sup>500</sup>



# flashes

## action

### Accords de salaires

#### TULLES — DENTELLES

Réunion paritaire du 26 janvier, après bien des difficultés, ratification au 1-1-66 de l'accord du Textile, sauf pour Calais 1<sup>er</sup> avril, Lyon 1<sup>er</sup> mars, Broderie Mécanique 1<sup>er</sup> juillet, ce qui veut dire pratiquement que cet accord ne sera appliqué que progressivement :

- 0,08 F de l'heure sans abattement sur les effectifs (ou 2,50 % pour les mensuels) ;
  - Minimum professionnel 2,30 F
  - Salaire de base 1,54 + 0,48
  - Abattement de zone maximum 6 % sur grands centres.
- } grands centres ;

Il faut toutefois tenir compte que l'accord conclu le 19 septembre pour la convention collective nationale et le premier accord de salaire avaient produit un relèvement de près de 10 % et c'est parce que cet accord n'est encore pas étendu que les patrons « rechignent ».

#### CHAUSSURES — CONVENTION INTER-REGIONS

*Un accord est intervenu à l'issue de la réunion paritaire du 15 février, il porte sur un relèvement de 3,93 % des minima conventionnels.*

- Le point 100 passe à 1,85 ;
- Le salaire minimum après 3 mois étant de 2,31. Cet accord est applicable au 1<sup>er</sup> mars.



Une autre réunion pour discuter des points en suspens : jours fériés, annexe E.T.A.M. et cadres, est fixée au mardi 29 mars 1966.

### *INDUSTRIE DU BOUTON*

Après l'échec de la réunion du 20 décembre, une commission paritaire s'est tenue le 21 février.

Les patrons ont refusé de signer un accord sur les salaires réels et d'accorder le paiement d'un 7<sup>e</sup> jour férié.

Un accord applicable au 1<sup>er</sup> mars a été conclu sur les bases suivantes :

- *Base hiérarchique* (coeff. 100 zone 0) : 1,98 F, soit + 5,88 % sur l'accord du 1-12-64 ;
- *Minimum professionnel* : (2,2770 zone 0) personne ne sera plus payé au-dessous du salaire minimum correspondant au coefficient 115 ;
- Les zones sont ajustées sur celles du S.M.I.G. (0, 1, 2, 3, 4, 5 et 6 %) ;
- Une annexe pour les travailleurs à domicile, qui leur assure les avantages des indemnités de jours fériés, de congés payés à 8,33 % et de la retraite complémentaire.

### **Réunions paritaires**

#### *TEXTILES ARTIFICIELS*

26 et 27 janvier : Commissions classifications pour les postes repères ouvriers et mensuels.

10 février : Commissions classifications pour les fabrications de pellicules cellulosiques.

Prochaine réunion le 25 février pour les E.T.A.M. et le 26 pour les ouvriers.

Ces commissions de classifications sont toujours précédées d'une réunion de travail de la délégation C.F.D.T.

#### *CHEMISERIE SUR MESURE*

A l'issue de la rencontre du 10 février, la discussion de la convention collective nationale est pratiquement arrivée à son terme.

Clauses générales et annexes 1 « Ouvriers » sont acceptées.

Retraites complémentaire : le taux est passé de 3,33 à 4 % à partir du 1<sup>er</sup> avril.

Fixation des 6 jours fériés payés en 1966.



L'annexe « employés, agents de maîtrise » et l'annexe « cadres » ont été sensiblement améliorées par rapport aux premières propositions patronales.

Les parties se sont mises d'accord sur le contenu de l'annexe « ouvriers à domicile ». La rédaction reste à faire par les organisations ouvrières.

La signature interviendra sous quelques jours.

#### *TEXTILES NATURELS — E.T.A.M.*

La réunion de révision de l'annexe V devait se tenir le 24 février au siège de l'Union Textile. Les patrons ayant convoqué la « C.F.T.C. — DECORNET », la Fédération C.F.D.T. leur a fait savoir qu'elle ne siégerait pas en présence d'une organisation non représentative et qui n'existe pas juridiquement.

Notre position étant appuyée par la C.G.T., les patrons ont décommandé la rencontre paritaire.

Cette réunion sera convoquée sous quelques jours par le représentant du Ministre des Affaires Sociales, elle se tiendra au Ministère du Travail.

### **Commissions de conciliation**

#### *TEXTILES ARTIFICIELS*

28 janvier : conflit de La Voulte concernant la suppression de la prime de feu continu lors des grèves en novembre.

Aucune conciliation n'a été possible ; les patrons refusent de considérer les grèves de fin de poste comme légales.

#### *ENTREPRISE DE CHARMES — VOSGES*

10 février 1966 : *Commission de conciliation nationale textile* au sujet d'une sanction infligée à un agent de maîtrise.

Événement assez rare, la commission de conciliation a abouti au paiement de deux jours de mise à pied à notre militant agent de maîtrise qui avait pris position contre les récupérations.

### **Libertés syndicales**

#### *BREST :*

A la Société Brestoise de Confection, une déléguée du personnel, dans l'exercice de ses fonctions, donnait un renseignement à une ouvrière ; ça n'a pas plu au patron qui a



mis notre déléguée à pied ; les ouvrières ont réagi et ont quitté l'atelier.

L'employeur ne s'est pas arrêté là, il a demandé l'autorisation de licencier toutes les ouvrières.

L'Inspecteur du Travail a évidemment refusé les licenciements des déléguées et des ouvrières ; malgré cela, l'employeur refuse de réintégrer les déléguées ; depuis le 26 janvier, les ouvrières sont dehors.

Une manifestation avec défilé de voitures a eu lieu à Brest le samedi 19 février pour protester contre l'intransigeance de l'employeur et pour défendre les libertés syndicales si combattues dans la région.

## **Dans les régions**

### **SUD-EST**

La manifestation du 29 janvier de la branche soierie à Lyon pour obliger les patrons à appliquer l'accord avant le 1<sup>er</sup> mars a eu un grand succès ; plus de 250 délégués ont manifesté devant le siège de la Chambre Patronale.

Outre une distribution massive de papillons, des délégations se sont rendues à la Préfecture, au Syndicat Patronal et à l'Inspection du Travail.

### **NORD — PAS DE CALAIS**

Accord de salaire dans la Teinture, nettoyage à compter du 1<sup>er</sup> février 1966.

Les barèmes de salaires minima sont augmentés de 0,07 et 0,08 F de l'heure, soit 3 % environ.

Le salaire minimum professionnel passe de 2,17 à 2,24 F de l'heure.

Tous les salaires réels sont augmentés de 2 %, avec minimum de 0,05 F de l'heure.

### **LOCK-OUT RHODIACETA A BESANÇON**

La Direction voulait augmenter les charges de travail.

Il faut rappeler que notre camarade Abisse est toujours à pied malgré le refus de licenciement de l'Inspecteur du Travail, la société Rhodiacéta a fait un recours hiérarchique au Ministre des Affaires Sociales.

Après des négociations sans résultats sur les charges de travail, plusieurs débrayages limités ont eu lieu. La Direction en prend prétexte pour refuser l'entrée à une partie du personnel, mais tous les ouvriers de postes de nuit sont sortis ;



Rhodiacéta décide de fermer ses portes et de réembaucher individuellement ou par atelier.

Evidemment, les ouvriers refusent, c'est tout ou personne, et sans aucune sanction.

Un communiqué fédéral C.F.D.T. et C.G.T. a été fait, ainsi qu'une démarche au Ministre des Affaires Sociales.

Divers mouvements de protestation et d'action ont eu lieu dans les autres usines T.A. et particulièrement dans les usines du même trust :

- Rhodia-Vaise : 24 heures de grève ;
- Roussillon : délégation, information au personnel, grève d'une heure ;
- Roanne : délégation, tracts, communiqué ;
- Bezons : tract au personnel, protestation à la Direction.

Les 1.500 ouvriers de Rhodia ont obtenu satisfaction ; les charges ne seront pas augmentées et les cadences feront l'objet d'une négociation ; la Direction s'est engagée à ne prendre aucune sanction.

Après une semaine de conflit, le travail a repris normalement le lundi 21 février.

S'il en était encore besoin, ce conflit prouve que les patrons veulent briser les mouvements de grève par le lock-out et la division, mais oublient que la solidarité ouvrière est une réalité beaucoup plus forte et qu'unis, les salariés peuvent imposer leur volonté.

#### *PASSAGE DE M. DEBRE A LYON*

Les travailleurs du textile et de l'habillement ont participé à la puissante manifestation de Lyon pour « accueillir » M. Debré ; c'est ce jour-là qu'avaient choisi les copains de Rhodia-Vaise pour faire leur grève de 24 heures.

### **Réunions fédérales**

#### *COMMISSION ECONOMIQUE*

Elle s'est réunie le 4 février et a surtout travaillé sur le projet de loi pour l'approfondir et prévoir l'action afin qu'il soit déposé à l'Assemblée Nationale.

#### *COMMISSION ORGANISATION*

Elle s'est également réunie le 4 février pour étudier les



propositions qui seront faites par le Conseil au Congrès Fédéral prochain.

Elle a également examiné la situation des effectifs salariés des régions ainsi que l'état de rentrée des cotisations.

#### *BUREAU FEDERAL*

Il s'est tenu le 5 février. Il a abordé l'action professionnelle et le problème des jeunes, il a examiné les effectifs, préparé les avant-projets de rapports du Congrès Fédéral qui seront soumis au Conseil de mars.

### **Rencontres avec les autres organisations**

#### *CUIRS*

Avec la Fédération C.G.T. le 1<sup>er</sup> février, un communiqué commun a été fait. En accord avec F.O., il a été convenu de faire une lettre aux employeurs et au Ministre du Travail pour demander une convention collective nationale de la Chaussure.

#### *HABILLEMENT*

Avec la Fédération C.G.T., en vue de préparer l'action revendicative, un appel commun a été fait ; une prochaine rencontre a été convenue pour coordonner l'action du mois de mars.

#### *TEXTILES NATURELS*

Une entrevue avec les Fédérations C.G.T. et C.G.C. a eu lieu le 4 février au siège de la C.F.D.T.

Cette rencontre, la première depuis fort longtemps, a été l'occasion d'un échange de vues sur nos manières de voir se poursuivre la négociation et l'action dans le Textile, ce qui, en soi-même, est fort intéressant.

Il reste à souhaiter que le dialogue se poursuive pour unir le maximum de travailleurs du Textile dans l'action et obtenir ainsi de meilleures conditions de vie et de travail.

Une autre réunion a été convenue.

### **Au Journal Officiel**

#### *INDEMNITE CHOMAGE PARTIEL TEXTILE*

Les taux de l'accord du 22-4-65 relatif à l'indemnisation du



chômage partiel sont rendus obligatoires pour tous les employeurs des Textiles Naturels.

Arrêté du 24-1-66, Journal Officiel du 2-2-66, page 974.

#### *ACCORD DU 22 DECEMBRE*

Le Ministre des Affaires Sociales (nouveau titre du Ministre du Travail) a décidé d'engager la procédure d'extention pour l'accord de salaires textile du 22 décembre 1965 et a publié un avis au Journal Officiel du 30-1-66.

La Fédération a demandé à toutes les Sections Textiles de faire une lettre au Ministre pour que l'extension intervienne dans les meilleurs délais afin que *tous* les travailleurs puissent bénéficier de l'augmentation.

#### *AVENANT EST*

L'avenant Est à la convention collective nationale Textile est également en cours d'extension, l'avis préalable est pour le 30-1-66.

### **Chômage**

Le chômage est loin d'être terminé dans nos industries.

C'est ainsi que le Syndicat de Cours (Rhône) nous signale que 6 usines font encore 32 heures par semaine, et que 400 à 450 travailleurs de cette localité sont en chômage partiel.

Evidemment, les militants et les travailleurs mènent l'action pour le droit à l'emploi dans la région.

### **Campagne d'adhésion**

Elle bat son plein.

Plusieurs Syndicats nous signalent leur campagne d'adhésions et joignent leurs modèles de tracts.

#### *CHOLETAIS*

Une brochure humoristique, dessinée par Piem, avec un bulletin d'adhésion.

#### *EPINAL*

Tract donnant les avantages obtenus ces dernières années, présentant les objectifs du Syndicat et le sens de la carte syndicale.



## AUBE

Un double tract imprimé, mettant en valeur notre Centrale « Confédération Française Démocratique du Travail », expliquant la planification démocratique et invitant les travailleurs à rompre leur isolement en prenant cette carte syndicale C.F.D.T.

Signalez-vous vos campagnes d'adhésions et joignez un exemplaire de vos réalisations.

## NOS 500

*Liaisons sociales*, organe d'information très sérieux, a présenté et commenté notre campagne de cartes postales sous le titre :

*Madame, pouvez-vous vivre avec 500 F par mois ?*

Notre revendication commence à être connue et appréciée !

## A HALLUIN

Les militants C.F.D.T. organisent le 25 février une réunion des femmes de patrons et des femmes d'ouvriers sur la façon de tenir un budget avec 500 F par mois ; les femmes de patrons refuseront peut-être de participer ou elles seront obligées de recommander à leurs maris d'augmenter les salaires du Textile.

## Congrès fédéral

### DERNIERE MINUTE

Pour populariser notre Congrès et nos objectifs, un joli porte-clés très moderne sera mis en vente par la Fédération.

Il rappellera notre sigle C.F.D.T., notre Congrès Fédéral sur fond vert et, sur l'autre face, « STOP aux salaires de misère » avec le signe 500 sur fond jaune.

Le porte-clés sera facturé 0,70 F environ aux Sections, laissant à chacune le soin d'en fixer le prix de vente aux travailleurs.

Le bénéfice ainsi réalisé servira pour participer aux frais des délégués des Syndicats qui participeront à notre Congrès Fédéral.



## TRAIN D'OS

D'os à rogner, bien sûr...

Voilà clairement démontré ce que sera l'année sociale :

- 2,11 % d'augmentation du S.M.I.G. ;
- 3,5 % d'augmentation des Prestations Familiales en juillet ;
- avancement de 3 mois du relèvement à 2.000 F annuels de ressources minimum pour les personnes âgées ; ce qui ne fera encore que 5,50 F par jour de ressources.

Mais en même temps,

- 5 % d'augmentation des chemins de fer,
- Les patrons pourront déduire sur leurs impôts l'équivalent de 10 % de leurs investissements.
- La viande pour les patrons,
- Les os... hausse pour les travailleurs.

Et dans le même temps, dans sa conférence de presse, le Ministre des Affaires Economiques, souligne qu'il n'est pas question d'imposer à nouveau aux patrons une limite aux augmentations de salaires, mais que ceux-ci (les patrons) savent très bien à quoi s'en tenir... et que, de toute façon, le gouvernement ne laissera pas « s'emballer » la procédure des augmentations.

Vive la V°...

Vive moi.

Et m.... pour les 55 % de c... qui, après 7 ans de pratique, croient encore à une V° République de gauche faite pour les travailleurs.

Et pourtant, n'est-ce pas une majorité qui, connaissant l'Ecriture, devrait savoir « qu'on juge l'arbre aux fruits qu'il porte, et qu'un mauvais



arbre ne peut pas produire de bons fruits », ou encore « qu'on ne cueille pas des figues sur des ronces et des épines ».

Où alors, la majorité est-elle si contente de voir quelques millions de travailleurs gagner moins de 600 F par mois, et même que plus de 600.000 de nos industries n'en gagnent pas 500 ?

Raison de plus pour nous rendre compte que l'amélioration de notre sort dépend de nous, et uniquement de nous, et de l'action que nous saurons engager.

Et le plus tôt sera le mieux.

Il faut être conscient que le V<sup>e</sup> Plan prévoit un volant de 500.000 chômeurs pour sa réalisation d'ici 1970. Cela veut dire que plus nous attendrons, plus la combativité et nos chances de vaincre diminueront.

Bien sûr, certains travailleurs croient qu'en « restant tranquilles », ils préserveront leur possibilité de travail et leur sécurité d'emploi. Est-ce si vrai ?

Il faut que les travailleurs comprennent. Nous devons les amener à comprendre que si les données économiques libérales actuelles exigent la suppression d'emploi et la fermeture d'entreprise, qu'ils soient passifs ou pas, les usines fermeront. C'est bien ce qui se passe actuellement dans les chantiers de construction navale... et si les mesures envisagées sont reportées, c'est bien grâce à l'action des travailleurs.

Mais si cette action avait été concertée et avait eu lieu plus tôt, en serions-nous là ?

Si les travailleurs étaient mieux informés, mieux organisés et voulaient de ce fait imposer des conditions et des perspectives de travail autres que celles que leur réserve le régime capitaliste, les choses changeraient.

### *NOUS EN AVONS LES MOYENS, A NOUS DE LES UTILISER*

Les travailleurs doivent être organisés dans la C.F.D.T.,  
alors propose-leur un bulletin d'adhésion.

Les travailleurs doivent être informés par la C.F.D.T.,  
alors diffuse « Syndicalisme Magazine ».

Les travailleurs doivent agir,  
alors que ce soit sur les propositions,  
et avec les objectifs de la C.F.D.T.

Encore une fois, c'est possible.

### *ÇA DEPEND DE NOUS TOUS.*

D. H.



# **L'INFORMATION AUX ADHERENTS PAR LE BULLETIN D'ENTREPRISE**

Dans l'article d'HA-CUI-TEX de février intitulé « Après l'adhésion... le collectage », nous disions :

« Les syndiqués doivent avoir un traitement de faveur par rapport aux inorganisés. Cela doit se concrétiser par leur participation à la vie et aux décisions du Syndicat, mais surtout par l'information destinée aux adhérents C.F.D.T. Les syndiqués y sont sensibles ; ce n'est pas tellement la revue imprimée, envoyée par l'Union Départementale, la Fédération ou la Région, mais surtout le bulletin ronéotypé au niveau de la Section ou du Syndicat qui est apprécié. »

## **Nécessité de l'information aux adhérents au niveau de l'entreprise**

Cette information aux adhérents, au niveau de l'entreprise, est indispensable pour une meilleure participation ; mais elle est également indispensable pour rendre nos adhérents plus conscients, donc plus responsables.

### **DEVOIR DU SYNDICAT ENVERS L'ADHERENT**

- Ne pas croire que les adhérents savent tout.
- Ne pas attendre qu'ils comprennent tout.
- Tous les adhérents n'ont pas l'esprit syndicaliste.



- Mais les estimer capables de comprendre les informations et capables de donner un avis.
- Informer les adhérents, c'est le moyen de les faire réfléchir.

Par le bulletin d'entreprise, les adhérents se rendent compte que le Syndicat n'est pas l'affaire de quelques dirigeants, mais de tous les travailleurs. Ils voient les difficultés que nous rencontrons pour obtenir des résultats. Ils comprennent que ces résultats ne peuvent être obtenus qu'avec la participation de tous, d'où la nécessité de lier l'information à l'action.

## LIER LA REFLEXION A L'ACTION

L'information ne doit pas être abstraite mais doit être liée à l'action et l'expliquer.

Certains camarades se plaignent de perdre des adhérents, ils trouvent qu'ils sont des lâcheurs, qu'ils n'ont rien compris en abandonnant la lutte syndicale, mais quelle lutte ces adhérents abandonnent-ils ?

Est-ce celle pour l'émancipation de la classe ouvrière ou celle de l'augmentation des salaires ?

C'est souvent la seconde, parce que nous n'avons pas su leur montrer les liens qu'il y a avec la lutte pour l'émancipation ouvrière qui, seule, peut donner l'énergie et la volonté de poursuivre le combat pour les revendications quotidiennes, même en face des pires difficultés.

Les militants pensent parfois que ces adhérents n'ont rien compris. C'est peut-être vrai, mais n'est-ce pas notre responsabilité de militants de ne pas leur avoir suffisamment expliqué les raisons profondes de notre syndicalisme, ni de leur montrer que certaines revendications simples supposent des changements importants de structures afin qu'elles aboutissent.

Il faut que nous soyons persuadés que la compréhension des situations et du rôle du syndicalisme demandent de plus en plus d'explications et de réflexions.

Lorsque les travailleurs luttèrent pour ne pas mourir, ils comprenaient tous le rôle du syndicalisme. Maintenant que l'on n'en est, fort heureusement, plus uniquement à ce point-là, il faut réfléchir pour être syndicaliste.

## L'ACTION POSE LES RAISONS DU SYNDICALISME

L'information de l'action pose les raisons du syndicalisme, elle donne l'espoir d'aboutir, développe la volonté de lutte et prouve que le syndicalisme est indispensable.

L'information prouve que le syndicalisme est indispensable, même en dehors des grèves, car c'est là que les syndiqués doivent être le plus conscients de son utilité, de son organisation structurée.

## L'EXPLICATION DANS L'ACTION

Nous n'expliquons pas suffisamment aux adhérents le lien entre nos positions et les réalités.

C'est ainsi que des adhérents sont d'accord avec nous sur des conceptions, des positions, mais prennent des attitudes contraires. Exemple : course aux heures supplémentaires, volontaires aux travaux de nuit, du dimanche, travaillent pendant une grève, etc. Ils ne réagissent pas en fonction de ce qu'ils devraient penser ou ce que pense l'organisation syndicale, mais en fonction de leurs préoccupations particulières.

Tout ne semble pas cohérent dans les attitudes de nos adhérents, aussi nous devons utiliser les revendications d'ateliers, de service, d'entreprise, les actions si petites soient-elles pour informer les adhérents, leur donner une vue plus large et lier ainsi à leur niveau la pensée et l'action.

L'action syndicale à tous les échelons nous offre un grand nombre d'occasions, d'explications et d'informations, donc de plus grande conscience syndicale ; encore faut-il profiter de ces occasions pour développer cette conscience syndicale chez nos adhérents, à partir des situations diverses d'entreprises.

## A L'ECHELON DE L'ENTREPRISE

C'est donc à l'échelon de l'entreprise que doit se développer l'information aux adhérents, cela paraît peut-être exigeant, mais sachons que c'est efficace. Si l'entreprise est trop petite, elle doit se faire au niveau de la localité, mais pas au delà, car on n'explique pas l'action de tel service, de tel délégué, mais ça devient l'information passe-partout et pas assez l'explication de l'action de base. Ne prenons que deux exemples, les horaires et les avantages de « boîtes ». Si on veut être précis, on ne peut en parler que dans les bulletins d'entreprise.

N'oublions jamais que le travailleur ou l'adhérent voit le Syndicat à partir de son entreprise et souvent à travers l'aspect le plus simple d'un fait, d'une attitude, d'une injustice ou d'une action qui le touche de près.

A nous de profiter de cette réalité pour faire une information adaptée.

Mettons-nous bien d'accord, cette information aux adhérents au niveau de l'entreprise ne remplace pas l'information et les

tracts à tous les travailleurs, ni l'information émanant des autres niveaux (Région, U.D., Fédération), ni la presse confédérale.

Cette information aux adhérents, au niveau de l'entreprise est indispensable pour que les syndiqués aient un traitement de faveur par rapport aux inorganisés. Le bulletin d'entreprise leur donne une plus grande conscience ouvrière et permet ainsi, non seulement de les garder, mais d'en faire à leur tour de vrais syndicalistes, les faisant réfléchir aux faits qu'ils connaissent concrètement.

Cette information aux adhérents au niveau de l'entreprise permet une vie d'équipe, mais aussi une réflexion collective au niveau des militants. Nous allons essayer ci-dessous de dégager ce que doit être cette information aux adhérents.

## Réalisation du bulletin d'entreprise aux adhérents

### CONDITION

Le bulletin ne peut être fait que dans l'entreprise où l'action est menée par une équipe valable de militants C.F.D.T.

### VOLUME

D'abord, mettons-nous d'accord, un bulletin d'entreprise sera souvent une feuille 21 x 27 ronéotypée recto-verso, parfois ce sera 2 feuilles et, dans ce cas, elles seront agrafées.

Sauf les cas exceptionnels, ne jamais mettre plus de 4 ou 5 pages, mais plutôt en faire un de plus.

### PERIODICITE

Cela peut varier en fonction des circonstances, mais un bulletin tous les deux mois paraît la bonne formule. Dans certaines circonstances, on le sortira plus souvent.

### PRESENTATION

- La présentation doit être nette, accrochante aérée.
- Une équipe doit en être responsable, d'où la nécessité d'y réfléchir à plusieurs.
- Choisir un titre accrochant et le garder.
- Les textes peuvent être agrémentés de dessins, à condition qu'ils aient un rapport avec le texte.
- Le bulletin sera ronéotypé, les titres seront faits au nomographe.



- Utiliser du papier de couleur.
- Un sommaire est utile et fait sérieux. Il est surtout indispensable à partir de 2 feuilles.

## CONTENU

L'information à y mettre sera suggérée par tous les militants mais en premier lieu par :

- les délégués du personnel,
- les délégués du Comité d'Entreprise,
- les collecteurs.

Un sommaire sera proposé aux dirigeants de la Section par l'équipe responsable.

Un militant rédige un article qui est revu et corrigé en équipe.

On peut y mentionner :

- Un éditorial qui restitue l'action de la période ;
- des faits d'actualité dans la vie de la Section ;
- des renseignements pratiques : barèmes, calcul de primes, jours événements familiaux, jours fériés payés avec condition d'attribution, indemnités de chômage, etc. ;
- des positions syndicales par rapport à un fait, à une action qui a abouti ou qui a échoué ; dans ce cas, savoir en donner les raisons ;
- l'action et les démarches des élus délégués du personnel et Comité d'Entreprise ainsi que les résultats acquis :
  - explication bulletin de paie,
  - ventilation des cotisations,
  - des citations,
  - des proverbes,
  - des poèmes ouvriers, etc. ;
- des « bruits de maison », mais attention à ne pas tomber dans la polémique. Dans ce cas, employer le conditionnel ou la forme interrogatoire.

Ex. : « Ne dit-on pas que tel atelier bobinage serait transféré à... ? »

» Si ce fait se confirmait, cela prouverait que la Direction ne tient pas ses engagements... »

En plus des informations et actions syndicales d'entreprises, viendront s'ajouter celles du Syndicat, de la Fédération, de l'U.D. et de la Confédération, mais dont les adhérents n'ont pas connaissance par ailleurs.

## STYLE

Toutes les catégories de travailleurs de services différents (bureaux, ateliers, etc.) doivent être intéressés. Evidemment, cela impose une variété dans les informations.



Cela n'empêche pas d'être direct et percutant en certains cas.

Veiller à la correction et à l'orthographe.

## DISTRIBUTION

Lorsqu'il est destiné aux adhérents, il doit être distribué par le collecteur qui encaisse les cotisations. A certaines occasions, il sera donné aux sympathisants.

Il est un moyen de liaison, de discussion. Le militant devra donc profiter de cette occasion pour discuter avec les adhérents, d'où la nécessité pour le collecteur de lire ce que le bulletin contient.

## UN OUTIL DE LA SECTION

Tous les militants sont concernés par le bulletin d'entreprise, tous n'écritront peut-être pas un article, mais tous doivent donner leur avis, suggérer les informations, les renseignements et les réflexions à faire paraître.

En plus, il est un moyen d'expression de la Section syndicale ; mais, pour les militants, il est un moyen de discuter et de faire réfléchir les adhérents et travailleurs sur le sens de l'action syndicale afin d'y donner des perspectives d'une émancipation collective ouvrière.

## CONCLUSIONS

La redécouverte des bulletins d'entreprise assure la liaison entre les adhérents et leurs représentants. Ils sont la forme nouvelle des journaux d'ouvriers écrits par les ouvriers.

Certes, la rédaction oblige à la réflexion, au travail d'explication et même à l'action, mais la vie de la Section y gagnera très vite.

On ne dira jamais assez le rôle irremplaçable de la Section d'entreprise, seul moyen de marquer le patron sur son terrain d'une manière offensive.

En liaison étroite avec la masse ouvrière et l'organisation syndicale tout entière, la Section d'entreprise représente la grande force du Mouvement syndical.

Le bulletin d'entreprise sera donc l'expression même de la Section, mais **d'une Section qui prendra ainsi sa dimension de cellule vivante de base de la lutte ouvrière.**

Et cette lutte ouvrière pour la promotion ouvrière collective permettra de promouvoir des hommes libres et responsables à l'échelon le plus proche de la vie réelle qu'est l'entreprise.



# CLASSIFICATIONS

## "EMPLOYÉS"

### TEXTILES NATURELS

Nous publions ci-dessous notre projet de refonte des classifications « Employés » des Textiles Naturels.

Ce projet a plusieurs caractéristiques avantageuses :

- il ne fige pas les coefficients, ni les postes ;
- il oblige une discussion dans les entreprises, donc stimule l'action syndicale à ce niveau.

Il donne une réelle fonction à la commission des classifications prévue dans le projet C.F.D.T. de l'annexe V.

Notre projet est applicable à toutes les branches, il permet une adaptation aux évolutions techniques des travaux d'employés dans les différentes entreprises.

Nous aimerions connaître l'avis des employés sur ce projet qui, éventuellement, pourrait être repris pour d'autres branches.

## PROJET C.F.D.T.

### de refonte des classifications

1<sup>er</sup> échelon, GARÇON DE BUREAU, coefficient 130.

Distribuer le courrier, faire les courses.

2<sup>e</sup> échelon, EMPLOYE DEBUTANT, coefficient 145, 170 après un an de fonction.

Travaux ne demandant qu'une mise au courant de très courte durée sous contrôle permanent :

- calculs élémentaires, tenues de fiches, établissement de relevés...
- Activité répétitive et routinière.

3<sup>e</sup> échelon, coefficient 175, après un an de fonction. EMPLOYE CONFIRME.

Travaux élémentaires sans contrôle permanent, nécessitant des connaissances professionnelles.

4<sup>e</sup> échelon, coefficient 200, 220 après un an de fonction. EMPLOYE SPECIALISE.

Travaux spécialisés comportant une part d'initiative et de responsabilité, nécessitant une formation au niveau du C.A.P. ou une pratique équivalente.

5<sup>e</sup> échelon, coefficient 225, 250 après 18 mois de fonction. EMPLOYE QUALIFIE.

Travaux dans lesquels l'employé est susceptible de s'organiser lui-



même et nécessitant des connaissances théoriques et pratiques spécialisées approfondies dans la profession.

6<sup>e</sup> échelon, coefficient 260, 280 après 2 ans de fonction. EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE.

Travaux comportant une large part d'initiative et de responsabilité, nécessitant une connaissance suffisante du fonctionnement du service. Ces travaux exigent de solides connaissances et une expérience approfondie.

7<sup>e</sup> échelon, coefficient 290, 310 après 2 ans de fonction. EMPLOYE PRINCIPAL ou EMPLOYE RESPONSABLE.

Travaux comportant une pleine initiative et une importante part de responsabilité, nécessitant une bonne formation générale et de solides connaissances spécialisées pour application à des problèmes complexes et délicats. L'employé responsable coordonne éventuellement les travaux de son service et doit connaître suffisamment les services en rapport avec le sien.

NOTA : Si l'employé est polyvalent, il est classé au coefficient le plus élevé des travaux effectués plus 10 points.

L'employé ayant comme charge principale les vérifications a droit à une majoration de 10 % par rapport au coefficient le plus élevé.

PLAGE DE CLASSIFICATION DES DIFFERENTS EMPLOIS  
(SELON LA RESPONSABILITE ET LES CONNAISSANCES EXIGÉES)

Employés aux Stocks	échelons	3 à 5
aux Expéditions	»	3 à 5
de planing	»	4 à 6
aux comptes ouvriers	»	4 ou 5
aux questions sociales	»	5 ou 6
aux prix de revient	»	3 à 6
aux tarifs de vente	»	6 à 7
aux statistiques	»	4 à 5
aux approvisionnements	»	6 ou 7
Aide comptable	»	4 à 6
Caissier comptable	»	6 ou 7
Comptable	»	7
Mécanographe comptable	»	4 à 6
Dactylo	»	2 ou 3
Sténo dactylo	»	3 à 5
Dactylo facturière	»	3 à 5
Secrétaire	»	5 à 6
Correspondancier	»	5 à 7
Secrétaire de direction	»	7
Téléphoniste	»	3 à 4
Echantillonneur	»	2 à 5
Chef d'échantillonnage et de service	»	7
Acheteur de fournitures	»	5 à 6
Employés s/machines électro comptables à cartes perforées		
Opérateur	»	5 à 7
Extracteur, crayonneur, marqueur perforateur	»	3
Vérificateur	»	4
Perforateur vérificateur	»	4
Aide opérateur	»	3 à 4

L'attribution des échelons aux intéressés devra être faite après avis de la commission de qualifications prévue à l'article 3 bis de l'annexe V.



## CE SONT LES ROIS

N.D.L.R. — Aujourd'hui, nous publions une note de service d'une entreprise du Vêtement qui, bien sûr, emploie des jeunes ouvrières. Nous en avons simplement supprimé les noms propres, d'une part pour éviter des ennuis à notre informateur, d'autre part parce que cette note reflète bien l'état d'esprit de nos patrons et bien peu parmi eux pourraient renier cet état d'esprit.

*Chaque paragraphe, chaque phrase vaut son pesant...*

Le 28 Mai 1965

Voulez-vous étudier cette note, y réfléchir et assister à une réunion de dialogue le mercredi soir, 17 heures, salle B, 1<sup>er</sup> étage ?

Ce papier ne regarde que notre usine, mais vous pouvez amener des invités à notre dialogue.

### APPRENTISSAGE

Nous avons déjà des demandes d'embauche pour des apprenties, mais, avant, il faut que je vous dise : je pense que notre méthode d'apprentissage n'est pas bonne.

### CRITIQUES

Il y a un avenant à la convention collective que je n'ai pas étudié à fond, et même pas du tout. Motif : il doit sortir des notes pour son application, donc il faut attendre pour les appliquer. Ceci dit :

— Nos jeunes sont payées 0,46 F pendant 6 mois, et 0,99 F pendant un an ensuite.

— Quand elles passent comme ouvrières juvéniles, nous les rachetons pendant de nombreux mois, et ensuite nous sommes obligés de nous en séparer ou bien, quand elles ont 17 ans, elles vont chez P... Naturellement pas toutes, mais une assez forte proportion. Ce qui me fait dire que notre méthode n'est pas bonne.

— La jeune fille n'a pas de cœur à l'ouvrage.

— D'abord, nous les prenons trop jeunes. A 14 ans, elles ne sont pas assez fortes pour être toute la journée sur une machine.

— Elles n'ont pas beaucoup d'esprit au travail et il faut bien le dire : 8 heures à faire des piqûres pour 0,46 ou 0,99 F, cela n'est guère encourageant.

— Nous ne faisons pas une sélection à l'embauche.



— Quand nous les avons, au bout de 6 mois, nous hésitons à les renvoyer, au bout d'un an encore plus, d'abord pour ne pas les renvoyer et puis espérant qu'elles s'y mettront.

— Nous ne suivons pas assez leur travail et l'enseignement qui leur est donné ou, en tout cas, trop superficiellement.

— Nous voulons en faire des apprenties polyvalentes, ce qui est un peu prétentieux de notre part.

— Le personnel enseignant n'a peut-être pas ce qu'il faut pour enseigner.

Pour D..., les apprenties gagnent leur vie beaucoup plus vite et mieux. Je ne suis pas au courant de l'enseignement donné à D...

Tout ceci est critique, donc négatif, s'il n'y a pas de projets ou d'idées à lancer et à débattre entre les responsables.

### PROJETS : RECRUTEMENT

Nous ne devons pas embaucher de malheureuses jeunes qui ne tiennent pas debout. Cela est inhumain de notre part. Il faut savoir prendre nos responsabilités.

Nous devrions prendre celles que nous jugeons susceptibles de faire des piqueuses mécaniciennes, mais, avant de les mettre à la machine, nous devrions les prendre 6 mois, par exemple, ou 8, 10, 12 mois, comme petites main. (Il y a de nombreux postes à créer, il faut les étudier.)

Leur donner un travail facile et diversifié et prendre la peine de les juger sur leurs capacités, leur volonté, habileté et, si cela ne vas pas, ne pas hésiter à nous en séparer.

Pour cela, ne pas faire de contrat, les payer dès l'entrée comme des ouvrières juvéniles : 14 ans 50 %, 15 ans 60 % (tarif à revoir).

Les animer pour que d'elles-mêmes elles aspirent à avoir une machine.

Pour elles, s'entraîner en dehors du travail. Elles peuvent essayer par exemple 1/4 d'heure le midi, 1/4 d'heure le soir.

J'insiste de ne prendre que des jeunes filles qui ont la force de travailler, 14 ans si elles sont fortes, 15 ans autrement.

Quand elles sont débrouillées au point de vue idée de travail, faire une classe d'apprenties, mais les faire genre formation accélérée et continuer à leur assurer le salaire de leur âge avec abattement.

Ne pas faire de contrat, à part des cas sociaux pour les familles.

S'en occuper sérieusement et, si cela ne va pas, s'en séparer.

Avoir une monitrice valable, l'envoyer en stage à Saint-Lô (penser peut-être à y envoyer celle D.T.), nous en occuper dès maintenant.

Pour faire notre genre d'école, si le piquage actuel ne va pas, les mettre dans un bout de la coupe.

Toutes ces notes ne sont que le résultat de mes réflexions qui doivent être discutées et il nous faut trouver une solution.

Je fais abstraction de mes idées personnelles qui ne sont mises sur ce papier que pour servir de base de discussion et, comme toujours, je m'efforcerai de faire appliquer les décisions que nous aurons prises en commun.

Signé : *Le patron.*