

HA BILLEMENT
CUIRS
TEX TILES
C.F.D.T.

HA - CUI - TEX N° 233 — Mars 1970

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

Le Congrès confédéral de 1970 doit préciser notre orientation.

◆ VIE FEDERALE

La vie fédérale de ce moi-ci est dominée par l'action décidée en commun C.F.D.T. - C.G.T.

◆ LES JEUNES PREFERENT LA « POTION MAGIQUE »

Après la session de février, les jeunes ont tenu à s'exprimer à travers le bulletin fédéral.

Chaque S.S.E. doit reprendre ce que nous livrent les jeunes dans ces 2 pages.

◆ UNE INJUSTICE POUR LES MERES SALARIEES

Avez-vous fait votre déclaration d'impôt sur le revenu ? oui ? non ? De toutes façons, vous serez sensibles au problème évoqué dans cet article.

◆ POUR UNE SOCIETE SOCIALISTE AUTOGEREE

Les discussions préparatoires au Congrès confédéral 1970 sont engagées dans beaucoup de syndicats et S.S.E. La résolution de notre Comité national fédéral nous aidera à y prendre notre place.

◆ LES HEURES DE DELEGATION

Un moyen au service de la section syndicale d'entreprise. Savons-nous les utiliser dans ce sens ?

◆ LE COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Institution souvent méconnue ou confiée aux spécialistes de la Sécurité ; et pourtant nous pouvons jouer un rôle important dans les C.H.S.

Il est donc nécessaire de lire attentivement ce document.

REABONNEMENT HA - CUI - TEX

Quand vous recevez du secrétariat la circulaire vous annonçant la fin de votre abonnement, REMPLISSEZ AUS- SITOT LE FORMULAIRE de réabonnement et faites-le parvenir à la Fédération, accompagné du coût de l'abonnement. A chaque envoi, de nombreux bulletins nous reviennent, soit avec la mention « adresse incomplète » ou « n'habite plus à l'adresse indiquée ». Veillez aux adresses exactes et aux mises à jour. MERCI !

Le secrétariat.

HA - CUI - TEX aux syndicats et sections

23 JANVIER 1970 : INTER - BRANCHES

- Entrevue auprès du Ministre du Travail.
- Opération 10 plus hauts salaires.
- Entrevue C.F.D.T. - C.G.T. du 22 janvier.
- Etude sur la mensualisation.

26 JANVIER 1970 : BLANCHISSERIE TEINTURERIE NETTOYAGE

- Session du 1er au 4 mars à BIERVILLE.
- Entrevue auprès de M. FONTANET.

28 JANVIER 1970 : CUIRS ET PEAUX

- Consignes pour l'action après l'entrevue avec la C.G.T. Cuir et Peaux.
- Compte rendu de la réunion Interprétation Tannerie-Mégisserie, sur le taux d'indemnisation du chômage partiel.

29 JANVIER 1970 : HABILLEMENT

- Après la session de branche :
- Objectifs Habillement 1970.
 - A.G. de l'I.R.I.H.A. du 16 janvier 1970.
 - Liste et adresses des Syndicats patronaux de chaque région.
 - Affichette - jours fériés.

4 FEVRIER 1970 : HABILLEMENT

- Rencontre du 2 février 1970 avec la C.G.T. Habillement.
- Consignes.

10 FEVRIER 1970 : TEXTILES NATURELS

- Communiqué après l'accord Prouvost-Boussac.
- Document C.F.D.T. sur les structures de salaires T.N.
- Proposition C.G.T. sur les structures de salaire.
- Observation C.F.D.T. sur les propositions C.G.T.
- Consignes C.F.D.T.
- Compte rendu de la réunion paritaire du 28 janvier « Travailleurs à domicile ».

17 FEVRIER 1970 : TANNERIE MEGISSERIE

- Compte rendu réunion paritaire du 16 février.
- Consignes.
- Affichettes.

Les bulletins cités ci-dessus ont été adressés aux correspondants de sections.

Ils doivent être discutés en équipe de militants, au sein de la section syndicale d'entreprise.

En fonction de ce qui est demandé, la section doit prendre une décision d'action.

POUR UN SYNDICALISME EFFICACE, IL FAUT
UN TRAVAIL ET DES DECISIONS D'EQUIPE.

CE SONT LES ROIS

La joie par le travail !

La période des vœux a permis à un certain nombre de chefs d'entreprises de se surpasser ; il a donc fallu sélectionner pour meubler une rubrique qui fait régulièrement recette.

Voici les vœux du directeur d'une usine textile de THAON - 88 :

Recevez mes vœux les meilleurs pour la nouvelle année.
Bonne santé à tous.

Rapide convalescence à beaucoup (grippe).

Faites-bien votre travail, VOUS ETES ICI POUR CELA.
Le travail bien fait allège le travail des autres.

Le travail bien fait donne satisfaction à nos clients.

Le travail bien fait vous procure instantanément une JOIE INTERIEURE qui est le salaire de toute bonne action ; de ce fait, il devient plus facile et plus intéressant.

Que mes vœux de bonheur et de paix vous accompagnent toute l'année.

REPONSE C.F.D.T. AUX VŒUX DE LA DIRECTION :

La C.F.D.T. vous présente ses meilleurs vœux pour 1970.

D'abord une bonne santé, en améliorant les conditions de travail. Soignez-vous bien, remettez-vous de votre grippe. La Sécurité Sociale nous appartient et elle est faite pour vous y aider, bien que ce soit encore insuffisant.

Chères et chers camarades, vous êtes surtout ici pour gagner votre vie et le pain de vos enfants. Le dur travail que vous aurez à fournir sera d'autant mieux fait que vous serez dans de bonnes conditions d'encadrement, de propreté et de température. Le travail sera d'autant mieux consenti que vous aurez votre mot à dire, et non toujours à subir.

Le travail bien fait doit être justement rémunéré en salaire décent qui vous permette de vous rendre chez l'épicier qui, pour vous vendre sa marchandise, vous demandera autre chose que de la « joie intérieure ».

Tout cela, nous pouvons l'obtenir en restant unis dans l'action syndicale, la seule « bonne action » pour nous, les salariés du textile vosgien à la traîne... pour les salaires.

Lors de la réunion de Paris, M. BOUSSAC nous a dit :

« Je suis content de vous, vous faites du beau tissu, « du travail bien fait », mais je ne peux rien vous donner, je n'en ai pas les moyens »...

Ce qui nous reste, c'est de bien travailler pour... des clopinettes !

Le bonheur pour nous travailleurs, c'est nous qui le forgerons avec l'organisation syndicale, pour obtenir :

- des conditions de travail décentes,
- la retraite à 60 ans,
- la mensualisation,
- des vrais salaires pour récompenser le « travail bien fait ! »

EN VERITE, VOILA DU TRAVAIL BIEN FAIT...

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

Le Congrès confédéral de 1970 doit préciser notre orientation.

◆ VIE FEDERALE

La vie fédérale de ce moi-ci est dominée par l'action décidée en commun C.F.D.T. - C.G.T.

◆ LES JEUNES PREFERENT LA « POTION MAGIQUE »

Après la session de février, les jeunes ont tenu à s'exprimer à travers le bulletin fédéral.

Chaque S.S.E. doit reprendre ce que nous livrent les jeunes dans ces 2 pages.

◆ UNE INJUSTICE POUR LES MERES SALARIEES

Avez-vous fait votre déclaration d'impôt sur le revenu ? oui ? non ? De toutes façons, vous serez sensibles au problème évoqué dans cet article.

◆ POUR UNE SOCIETE SOCIALISTE AUTOGEREE

Les discussions préparatoires au Congrès confédéral 1970 sont engagées dans beaucoup de syndicats et S.S.E. La résolution de notre Comité national fédéral nous aidera à y prendre notre place.

◆ LES HEURES DE DELEGATION

Un moyen au service de la section syndicale d'entreprise. Savons-nous les utiliser dans ce sens ?

◆ LE COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Institution souvent méconnue ou confiée aux spécialistes de la Sécurité ; et pourtant nous pouvons jouer un rôle important dans les C.H.S.

Il est donc nécessaire de lire attentivement ce document.

REABONNEMENT HA - CUI - TEX

Quand vous recevez du secrétariat la circulaire vous annonçant la fin de votre abonnement, REMPLISSEZ AUSSITOT LE FORMULAIRE de réabonnement et faites-le parvenir à la Fédération, accompagné du coût de l'abonnement. A chaque envoi, de nombreux bulletins nous reviennent, soit avec la mention « adresse incomplète » ou « n'habite plus à l'adresse indiquée ». Veillez aux adresses exactes et aux mises à jour. MERCI !

Le secrétariat.

OBJECTIFS de Mars 1970

- ACTION SUR LES SALAIRES -

pour la parité avec les autres professions

PRIORITES :

Relèvement des bas salaires

Augmentation minimum horaire, 0,50 F pour tous

Garantie minimum mensuelle, 800 F

Un même statut pour tous dans la Mensualisation

L'action sur les salaires se mène dans les entreprises avec
TOUS LES TRAVAILLEURS

**Chaque militant DOIT
populariser les objectifs C.F.D.T.**

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon, Paris IX^e

23^{me} ANNEE — NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

Abonnement annuel : 7 F (10 numéros)
au C.C.P. HA - CUI - TEX Paris 22-202-24



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, Paris IX^e

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

Téléphone ligne directe : 824-92-27



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière
bande et 2 timbres.



LE CONGRÈS CONFÉDÉRAL 1970

DEFINIR nos PERSPECTIVES notre STRATÉGIE

DANS NOTRE SOCIETE, les inégalités s'accroissent au niveau des salaires, de l'enseignement, de la culture, des loisirs, de la santé ; entre les sexes, les races.

L'expression, l'information, d'apparence très larges, sont réservées au seul tenant du pouvoir, de la finance.

Le pouvoir est de plus en plus limité à une minorité, et déterminé par l'argent.

Le droit syndical, bafoué constamment, remis en question dans les entreprises. Les besoins collectifs (santé, éducation, logements, équipements sociaux culturels, loisirs, etc...) sont laissés pour compte pour favoriser les besoins individuels souvent créés de toutes pièces et dont une infime partie de la société peut bénéficier.

Le progrès vise avant toute chose à augmenter la production au détriment de l'individu, du salarié.

La paix du monde, continuellement remise en cause par les guerres qui trouvent presque toujours leur fondement sur des questions de pouvoir économique.

Cette énumération schématique démontre que la liberté n'est qu'apparente, qu'elle est conditionnée, qu'en fait, nous ne sommes pas libres. Elle démontre aussi que la lutte des classes est toujours un état de fait, une réalité et, que nous avons à inscrire notre action dans cette lutte.

Mais pour arriver où ? Comment ?

■ UN DES BUTS ESSENTIELS DE NOTRE CONGRÈS CONFÉDÉRAL DE 1970 :

Que voulons-nous ?

Pas la nouvelle société, préconisée par CHABAN-DELMAS, qui ne vise pas à la transformation de ce qui existe, mais comme il a été dit dans un précédent éditorial, « qui vise surtout à maintenir l'ordre, la paix sociale ».

Si nous dénonçons la société d'aujourd'hui, c'est que nous voulons une société qui tienne compte de l'homme, de la collectivité.

Nous voulons des hommes responsables, pas seulement pour eux, individuellement, mais pour une prise en charge collective de tout ce qui fait la vie.

Nous voulons des hommes libres de s'exprimer, d'agir, de se cultiver, de prendre des loisirs.

Pour cela, il faut **supprimer les contraintes**, en particulier dans nos professions, relever les bas salaires, améliorer les conditions de travail, supprimer entre autre le travail au rendement.

Nous voulons que le progrès, la science, amènent une **libération des hommes**, au lieu — comme cela se produit souvent — son aliénation.

Nous voulons que ce progrès, cette science servent à tous les hommes, du manœuvre au Président de la République, à toutes les nations, le tiers monde ou l'Amérique.

Si nous voulons nous attaquer aux causes profondes et non nous contenter d'en limiter les effets, il faut que notre action s'inscrive dans la **mise en place d'une autre société** qui sera **socialiste et démocratique**.

■ **COMMENT S'INSCRIRE DANS CETTE ACTION ?**

En s'engageant résolument, en tant que CFDT :

- dans une lutte contre toutes les inégalités,
- dans une contestation permanente du pouvoir économique et politique.

Cette société que nous voulons, nous ne la construirons pas seuls, car cela implique au départ :

- la prise du **pouvoir politique** par les forces allant dans ce sens,
- la **propriété collective des moyens de production**.

Cela nous engage :

- à développer l'action dans les entreprises et au niveau interprofessionnel,
- à engager des actions de masse à caractère politique, posant les problèmes généraux, enseignement, emploi, santé, information,
- à réaliser les alliances nécessaires avec les forces sociales et politiques se référant à la lutte des classes,
- à redonner un sens, un crédit, aux partis politiques, par l'adhésion et en agissant pour leur faire jouer le rôle qui leur est propre.

La Fédération, depuis le Congrès d'Epinal 1966, la Confédération en mai 1968, soutiennent l'importance d'une société autogérée.

L'autogestion ne peut se réaliser que dans une société socialiste. Nous avons donc, d'ores et déjà à travailler pour qu'elle se réalise.

Le Congrès confédéral doit permettre une réflexion sur ces différents points et surtout de définir nettement dans quelles perspectives la C.F.D.T. s'engage et les moyens qu'elle prendra pour y aboutir.

Chaque syndicat doit participer à cette recherche, travailler en équipe les rapports et faire remonter à la confédération le résultat de leurs travaux.

La démocratie ne se réalise pas seulement par les responsables qui décentralisent, mais par le travail de tous.

Andrée ABRIAL

A TRAVERS L'ACTION → LE MILLION

Le million de travailleurs que comptent nos professions du Textile, de l'Habillement et des Cuirs sont particulièrement exploités par rapport aux travailleurs des autres industries.

Le salaire moyen horaire de nos professions est inférieur de plus de 20 % à celui de l'ensemble.

C'est, cette situation que les Fédérations C.F.D.T. et C.G.T. ont dénoncée à l'occasion de la conférence de presse du 24 février, décrivant notamment les conditions de travail particulièrement pénibles de nos professions accentuées par des cadences toujours plus fortes.

Dans l'action qui se mène et qui s'intensifiera dans les entreprises courant mars et spécialement dans la semaine du 9 au 14, les militants C.F.D.T. auront à prendre l'initiative de l'action auprès des travailleurs.

Pour aider les sections syndicales, les correspondants recevront un bulletin spécial HA CUI TEX qu'il conviendra d'utiliser tous ensemble.

Et maintenant développons l'Action avec les travailleurs.

SUR LE PLAN NATIONAL

▲ TEXTILES NATURELS

La Commission Paritaire T.N. - Travailleurs à Domicile s'est tenue le 28 janvier. Les patrons ont accepté certaines revendications et semblent donc décidés à diminuer voire supprimer le travail à domicile en y mettant les mêmes charges.

Salaires :

Applicables aux mêmes dates et selon les salaires en atelier.

Chômage partiel :

Payé à ceux qui font habituellement 40 heures.

Indemnité Licenciemment

Indemnité départ en retraite :

Congés payés et jours fériés :

8,30 % + 3,20 % du salaire.

▲ CAMPING

La Convention Collective camping est signée, elle est applicable aux entreprises d'articles de camping dont une partie relève du champ d'application de notre fédération.

Elle prévoit notamment :

- salaire, base hiérarchique, coefficient 100 — 2,95 F
- 9 jours fériés payés + 1^{er} mai
- Congés payés supplémentaires pour ancienneté
- Congés événements familiaux
- Droit syndical
- Classifications
- Annexes Employés - Maîtrise et Cadres.

▲ TANNERIES - MEGISSERIES

La réunion paritaire du 16 février s'est soldé par un échec, les patrons proposant uniquement le relèvement des salaires minima de 3 % au 1^{er} mars et répondant négativement aux demandes d'amélioration de la Convention Collective concernant les jours fériés 1H, le paiement de 5 jours pour réunion statutaire, le relèvement des indemnités de licenciement, le financement minimum des C.E. (1 %) et le plus important, la mensualisation (Annexe E.T.A.M.) à partir de 5 années d'ancienneté.

Toutefois les ponts ne sont pas coupés, une nouvelle réunion devant se tenir le jeudi 12 mars.

Le résultat de cette prochaine rencontre dépend totalement de l'action qui sera menée dans les entreprises d'ici-là.

▲ CHOMAGE PARTIEL

TANNERIE MEGISSERIE

L'indemnisation du chômage partiel est prévue conventionnellement, 1,10 F depuis janvier 68 et indexée depuis cette époque, sur le SMIG, ce qui porte son indemnisation à 1,61 F par heure chômée.

Certains patrons ont appliquée cette disposition de la convention, d'autres l'ont refusée contestant la majoration du SMIG de juin 68.

La réunion d'interprétation convoquée à ce sujet est restée inefficace, les employeurs contestant le chiffre de 1,61 F, les organisations syndicales le défendant.

L'affaire en est là, seul le rapport de force nous donnera raison, comme déjà dans plusieurs cas.

DANS LES REGIONS

● NORD - PICARDIE

Habillement ST-AUBERT

L'entreprise d'Habillement TELIER à ST-AUBERT (59) a obtenu une garantie de salaire de 40 heures pendant 2 mois, c'est-à-dire qu'en cas de chômage, le salaire est maintenu. Les deux mois peuvent être prolongés si le cas se présente.

Il est bon de signaler que les salaires de cette entreprise sont ceux de la Convention Collective, plus de 5 % pour les gens qui travaillent à la production et plus une prime de production voisinant autour de 0,70 F de moyenne, ce qui donne à la catégorie B : 4,33, catégorie C' : 4,56 et les chefs de ligne I' : 5,28 F.

SAINT-FRERES - FLIXECOURT

Les élections à l'Usine St-Frères 80 - (Flixecourt) se sont déroulées le 6 février. La C.F.D.T. a démarré chez St-Frères en 68, une grève importante qui a duré 15 jours à

eu lieu dans l'ensemble du groupe en 69.

Les élections viennent d'avoir lieu, le résultat des élections est encourageant.

Par rapport à 68, nous gagnons 1 siège de Titulaire et de Suppléant au détriment de la C.G.T.

● RHONE - ALPES

Grenoble C.T.A.

Après la grève de tous les samedis après-midi, un accord a été signé. Il apporte 2 heures de réduction par semaine de 48 à 46 h. perte de salaire. Cela se traduit par la suppression du travail, un samedi sur 4, de 12 h à 20 h avec promesse d'une nouvelle étape en fin d'année.

C'est une victoire importante pour les travailleurs des Textiles Artificiels.

Blanchisseries - Teintureries

A la Commission Paritaire Inter-régionale de LYON du 24 janvier,

les patrons ont refusé les propositions en ce qui concerne les E.T.A.M. et les Cadres, ils feront des contre-propositions le 24 février.

Des observations ont été faites sur certains articles du projet des clauses générales, ce qui a amené les patrons à dire que la réunion du 24 février serait peut-être remise mais que leurs adhérents sembleraient voir d'un bon œil la convention collective.

● ALSACE

Accord Textile (Haut-Rhin)

— Congés d'ancienneté :

Application à tous les travailleurs des congés d'ancienneté, contenus dans l'annexe ETAM.

Temps comptant pour l'ancienneté : Tout temps passé dans l'entreprise, aussi bien les périodes continues que discontinues.

La chambre patronale a également fait la recommandation suivante, invitant les entreprises à compter l'ancienneté dans la profession, pour les travailleurs obligés de changer d'usine pour cause de fermeture.

— Garanties de salaires :

Après 50 ans d'âge et 30 années d'ancienneté, maintien du salaire réel en cas de déclassement.

— Chômage partiel :

Suppression des récupérations

— D.P. - C.E. :

Accord pour passer de 3 à 4 heures par mois, le temps réservé aux délégués pour les réunions à l'extérieur.

— Mensualisation :

La chambre patronale s'est engagée à conclure sur ce point, avant le 1^{er} avril 1970, si rien ne se fait d'ici là au plan national.

● NORMANDIE

DEREN - Barentin (76)

— Accord de salaires

Les fileurs - coefficient 132 sont payés à l'heure, au taux moyen garanti, au rendement majoré de 5 %, 10 % pour la nuit et 0,30 F soit 4,85 F.

Les ouvriers d'une qualification plus faible, tels cardiers, bateliers sont payés au même prix que les fileurs.

● PAYS DE LOIRE

— Action sur les classifications. Le 25 janvier s'est tenue aux HERBIERS (Vendée) une rencontre régionale de travail, sur l'application des nouvelles classifications chaussures. 60 militants et responsables y participaient, chaque S.S.E. a recherché concrètement comment aborder le problème dans son entreprise, et comment mener l'action avec les travailleurs pour les faire appliquer et les améliorer.

A TRAVERS L'ORGANISATION

■ CONFERENCE DE PRESSE

Le 27 janvier, une conférence de presse s'est tenue à LYON avec la participation des militants Rhône-Alpes.

Les conditions de travail (rendement - 3/8 - 4/8 etc...). Les bas salaires de nos professions ont été particulièrement apportés ainsi que les problèmes du Droit Syndical.

■ BUREAU FEDERAL

Le 7 février, le bureau fédéral s'est réuni. Il a fait le point de la Formation. Arrêté les positions à défendre pour la conférence de presse qui se tiendra en commun avec la C.G.T.

Le Bureau Fédéral a également préparé le Conseil fédéral de mars.

■ ANALYSE DE CONFLIT

Roger TOUTAIN s'est rendu à

ST-DIZIER le 23 janvier pour analyser avec les militants le conflit récent et ses suites.

A ce sujet, la direction a attaqué en justice les membres du C.E. qui avait voté une aide aux grévistes. La Fédération a fait appel en relation avec l'U.D. à Maître Fouace pour défendre l'intérêt des travailleurs dans cette affaire.

■ ASSEMBLEE GENERALE T.A.M. ET CADRES

Choletais - Vendée.

Le 24 janvier, Claude THOMAS a participé à l'A.G. annuelle des T.A.M. et Cadres HA.CUI.TEX. de la région.

Les relations entre S.S.E. C.F.D.T et Cadres ont été particulièrement abordées.

■ FORMATION Session Jeunes HA.CUI.TEX

Une session jeune a réuni à POISSY les 4, 5, 6 février 20 jeunes et 6 militants adultes HA. CUI.TEX. Cette session a permis de découvrir les problèmes qui se posent aux jeunes dans les entreprises de nos branches.

Des points prioritaires sont ressortis de la discussion et permettront de faire un travail efficace au niveau des entreprises, des régions et de la Fédération pour l'insertion des jeunes à la vie syndicale.

La session s'est tenue dans une ambiance jeune, dynamique et

qui a permis un travail positif de responsables. (voir l'article consacré aux jeunes).

■ LES PROCHAINES SESSIONS FEDERALES

— Avril 9 et 10 : Trust Boussac

16 - 17 - 18 : Trust D.M.C. Gillet

22 - 23 - 24 : Enseignement et formation professionnelle

— Mai 25 au 29 : Session sur le travail répétitif (Rendement)

Prévoyez au niveau de chaque région la participation des militants.

■ TEXTILES NATURELS

La commission technique pour la structure des salaires se tient la matinée du 27 février.

La commission mixte nationale a lieu l'après-midi et porte :

- congés payés,
- travail de nuit et dimanche,
- non récupération,
- mensualisation, etc.

■ ACCORD PROUVOST- BOUSSAC

La Fédération a publié un communiqué, peu repris par la presse mais il a été envoyé à toutes les sections T.N.

De son côté, le S.N.I.C. HA-CUI.TEX a aussi publié un communiqué rappelant que les cadres ne disposent pas d'un poids réel dans les décisions et qu'ils sont souvent « utilisés » par les directions.

ATTENTION — LE 8 MARS — LES CANTONALES

Le 8 mars prochain - 1 608 cantons éliront leur conseiller général.

Le conseil général a pour charge d'administrer le département et d'en gérer les biens.

Il tient plusieurs sessions annuelles.

Il vote le budget, lève l'impôt, contracte des emprunts.

Le Conseil Général intervient dans de nombreux domaines aussi est-il important de s'intéresser à cette consultation électorale.

LES TRAVAILLEURS SONT AUSSI DES CITOYENS

LES JEUNES

préfèrent la POTION MAGIQUE

Une session Jeunes a réuni à POISSY (banlieue parisienne), les 4, 5 et 6 février 1970, 20 Jeunes et 6 adultes HA-CUI-TEX, dont la moyenne d'âge était de 23 ans.

Elle s'est déroulée dans une ambiance Jeune et dynamique qui a permis un travail positif de responsables.

◆ POURQUOI CETTE SESSION ?

- Connaitre les problèmes des Jeunes dans les entreprises, dans les loisirs.
- Ont-ils leur place dans le Syndicalisme d'aujourd'hui ?
- Les Jeunes et les objectifs C.F.D.T. avec les adultes.

◆ PROBLEMES RENCONTRES :

- Accueil des Jeunes dès leur entrée au travail. Très important pour eux ; c'est un nouveau monde, ils ont besoin d'être accueillis pour s'adapter.
- On a retrouvé un manque de confiance des adultes à l'égard des Jeunes. On leur refuse des responsabilités.
- D'où une difficulté de dialoguer. On ne les écoute pas, on ne les informe pas.
- Marqué par le non respect de leur qualification. Après avoir été reconnu apte à tel poste, ils veulent être rémunérés en conséquence. Les Jeunes sont trop souvent employés comme « bouche trou ».
- La production, le travail morcelé, les cadences leur pèsent.
- Problème des immigrés, mis à part aussi bien par les Jeunes que par les adultes, alors que nos problèmes sont aussi les leur.

◆ FACE A TOUT ÇA, LES JEUNES VEULENT :

- Pouvoir voter dès 16 ans, même pour les immigrés. Les étudiants y ont droit. POURQUOI PAS NOUS ?
- Même condition de travail et de salaires.
- Nous voulons avoir les mêmes droits que les adultes.
- Pouvoir être délégué dès 18 ans. Dans nos entreprises, il y a beaucoup de Jeunes ; nous voulons les représenter et pouvons être RESPONSABLES avec les adultes.

Pour que les Jeunes ne soient pas coupés, nous pensons qu'il faut intensifier les contacts, les discussions ; l'H d'information prend ici toute sa place.

La potion magique Jeune HA-CUI-TEX (qu'a découverte une commission) semble être « LE DIALOGUE ».

LE PROBLEME DES COMMISSIONS JEUNES A ETE SOULEVE.

En faut-il :

- sur l'entreprise ?
- sur la localité ?
- à la Fédération ?
- à la Confédération ?

Dans certaines entreprises (surtout dans l'Habillement et dans les petites entreprises), la réponse est un non catégorique. Pas besoin, nous avons notre place.

Dans d'autres (surtout dans les grandes entreprises de Textile), les Jeunes sont plus facilement noyés. Ils ressentent le besoin de se retrouver entre Jeunes pour faire leur place auprès des adultes.

En fait, c'est plus un problème d'insertion des Jeunes et de la prise en charge de leurs problèmes.

Il y a un grand danger de former un mouvement de Jeunesse, là où il y en a besoin. Les commissions Jeunes ne doivent être :

- qu'un TREMLIN pour une INTEGRATION plus rapide des JEUNES dans nos EQUIPES SYNDICALES.

APRES TROIS JOURS DE REFLEXION, les jeunes ont élu à la commission confédérale Jeune :

Elisabeth BARRI, 26, rue des Meiges, 88 - VAL D'AJOL, comme titulaire.

Solange ROJO, 8, rue du Pilori, 64 - BAYONNE, comme suppléante. Jeunes et adultes, écrivez-leur, elles veulent être l'interprète de toute la Fédération.

EN CONCLUSION :

En mai 1968, c'était surtout les jeunes avec les adultes. Et en 1970, où sont ces Jeunes ? Se retrouvent-ils dans les structures de notre organisation ? Si non, pourquoi ? N'a-t-on pas oublié les leçons de cette période ?

AUSSI NOTRE FAÇON D'AGIR EST TRES IMPORTANTE.

D'où la nécessité :

- d'une action collective,
- d'une information continue,
- bien partir des problèmes concrets,
- fixer les objectifs avec les travailleurs correspondants avec ceux de la C.F.D.T.,
- être toujours du côté de ceux qui agissent, du côté des travailleurs.

AINSI LES JEUNES AURONT LEUR PLACE AVEC LES ADULTES, DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL.

L'équipe désignée à la réalisation :
Alain, Annick, Danièle, Marie-France, Jean.

Une INJUSTICE pour les mères salariées

En février, les contribuables ont versé le premier tiers prévisionnel à valoir sur les impôts 1969, calculés sur les salaires de 1968.

Ces jours-ci, les salariés ont fait leur déclaration de revenus, ils n'en sont que plus sensibles aux problèmes des impôts.

▲ AUCUNE JUSTICE DEVANT L'IMPÔT :

Les impôts directs font réagir et pourtant il y a d'autres impôts plus facilement acceptés et qui sont bien plus injustes. Ce sont ceux que l'on appelle indirects et que l'on paie en faisant ses achats quotidiens, (pain, viande, légumes, etc...). Ces impôts s'élèvent à environ 15 % et les personnes ayant les plus faibles revenus doivent les payer aussi.

Il y a de nombreuses injustices devant l'impôt. D'abord en ce qui concerne les enfants à charge, mais aussi pour les femmes seules ou les couples ayant des enfants et dont la mère a un emploi de salarié.

▲ LES ENFANTS A CHARGE :

Il y a un abattement pour tous les enfants à charge. Chaque enfant compte pour une demi-part dans le quotient familial.

C'est injuste, car un enfant de P.D.G. entraînera une réduction beaucoup plus importante d'impôts qu'un enfant de salarié à revenu moyen.

La C.F.D.T. demande un abattement forfaitaire par enfant à charge et indexé sur l'évolution du niveau de vie.

▲ LES MERES SALARIEES :

Il y a une autre injustice flagrante, car elle pénalise les mères ayant des enfants en bas âges et occupant un emploi de salarié.

Nous ne voulons nous placer aujourd'hui, que sous l'aspect des impôts sur les salaires.

Ces mères qui travaillent et c'est leur droit, sont obligées de faire garder leurs enfants, surtout s'ils sont en bas âges; cela entraîne des frais. Non seulement elles ne perçoivent pas la partie des prestations familiales appelée salaire unique, mais **tout leur salaire est déclaré et pris en compte pour le paiement des impôts.**

C'est une injustice flagrante, car des salaires perçus, il faut déduire les frais de garde des enfants et qui réduisent les salaires parfois de moitié. **La justice voudrait que ce soit les salaires déduits des frais de garde, qui soient pris en considération pour la déclaration d'impôts.** Ce n'est pas le cas et les mères qui travaillent paient des impôts sur des salaires plus élevés que ce qui leur reste effectivement.

▲ DES REVENDICATIONS :

Notre Fédération HA-CUI-TEX a pris option sur ce problème au Congrès de Saint-Etienne en 1968, en demandant :

— la déduction dans les déclarations de revenus, des frais de garde des enfants en bas âge, lorsque la mère travaille.

Dans notre idée, il s'agit de déduire les frais réels ou estimés, selon un barème variable avec l'âge; on pourrait prendre le prix officiel des crèches ou tout autre abattement à prévoir.

La Confédération est d'accord avec cette revendication. Les représentants C.F.D.T. au Conseil Economique et Social, les 25 et 26 mars 1969, sont intervenus dans ce sens.

La C.F.D.T. a insisté sur la prise en considération des charges spéciales qui pèsent sur un foyer lorsque la mère est salariée, notamment des frais de garde des enfants : Une réduction forfaitaire modulée selon l'âge et le nombre des enfants devrait être instaurée.

▲ A QUAND LES SOLUTIONS ?

La solution est évidemment politique. Il faut d'abord informer et discuter de ce problème avec les Travailleuses et les Travailleurs.

Ensuite, il faut poser ce problème aux hommes politiques, députés, sénateurs. L'élection prochaine des conseillers généraux les rend souvent plus réceptifs aux problèmes concrets des électeurs.

C'est un problème collectif et il faut agir collectivement, savoir que si nous faisons suffisamment de bruit et d'action, le gouvernement qui se plaint de la baisse de natalité sera bien obligé de prendre des mesures qui correspondent à une élémentaire justice.

A chaque fois que l'on fête officiellement les mères, il ne faut jamais oublier de mettre en avant les revendications qui les concernent.

Cette revendication est logique et chacun risque un jour d'être concerné ; **Hommes et Femmes, il faut agir ensemble pour la faire aboutir.**

Méthodes d'actions

Les heures de délégation

Un moyen au service de la section syndicale d'entreprise qui doit permettre :

- un contact avec les travailleurs
- un travail d'équipe
- un lien avec le syndicat

Pour toujours plus de responsabilités collectives et individuelles aux travailleurs

■ QUE PREVOIT LA LEGISLATION

En instituant les lois sur le délégué du personnel, le comité d'entreprise, le délégué syndical, le législateur a tenu à ce que ces délégués puissent assumer leurs fonctions, sans pour autant qu'ils soient obligés de demeurer plus longtemps que leurs camarades de travail à l'entreprise ou qu'ils soient pénalisés de perte de salaire.

C'est ainsi que des « heures de législation » leur ont été accordées. Les crédits d'heures sont différents suivant qu'il s'agisse des délégués du personnel (15 h), des membres du C.E. (20 h). De plus certaines conventions collectives ou accords d'entreprises accordent des heures aux suppléants.

Le temps passé aux réunions avec l'employeur n'est pas compris dans le décompte des heures dites « de délégation ».

■ COMPTE TENU DE NOTRE CONCEPTION C.F.D.T. COMMENT ALLONS-NOUS UTILISER LES HEURES DE DELEGATION ?

- Pour un véritable syndicalisme de masse et une volonté de s'inscrire dans la lutte de classe.

■ A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE

Les délégués doivent sur leur temps de délégation :

1) CIRCULER DANS L'ENTREPRISE POUR PRENDRE CONTACT AVEC LES TRAVAILLEURS, susciter les réclamations, répondre aux demandes, faire le compte rendu des réunions de délégués. Ils doivent veiller aussi à échanger avec eux sur les actions qui seront à envisager pour les associer pleinement plutôt que de leur transmettre des consignes.

De toute façon, les délégués ont à veiller ou à développer la prise de conscience de chacun pour d'éventuelles responsabilités dans la lutte ouvrière.

2) FAIRE UN TRAVAIL D'EQUIPE ENTRE DELEGUES

Un local devra être mis à leur disposition, c'est donc dans celui-ci que les délégués devront se réunir au moins une fois par semaine.

L'équipe devra mettre en commun, les informations et les problèmes recueillis dans les différents services et au cours des négociations. Après avoir fait l'analyse nécessaire, ils définiront les revendications en tenant compte de la politique fédérale. Ils décideront de l'action à entreprendre avec les travailleurs, en réunions de D.P. et en C.E.

Avant chaque réunion avec la direction, les délégués devront la préparer pour se partager les interventions, définir les arguments, prévoir la réaction patronale ainsi que la réplique à cette réaction.

Après chaque réunion avec la direction, analyser les résultats, décider de la suite à donner.

3) FAIRE DE L'INFORMATION

Les heures de délégation doivent permettre aux délégués de préparer l'information **aux adhérents** (journal d'entreprise) et **aux travailleurs**, par des tracts et affichettes (panneaux d'affichage) et éventuellement la préparation de l'1H d'information (qui doit être menée par une équipe et non par un leader) ou du moins des prises de paroles.

4) SE FORMER

Le délégué aux prises continues avec la direction a besoin d'une formation toujours renouvelée. Beaucoup de militants pensent que cette formation ne peut être acquise qu'à l'extérieur de l'entreprise. Pourtant le contingent d'heures qui leur est attribué devrait leur permettre de « potasser » leur convention collective, de lire la presse syndicale (syndicalisme hebdomadaire), les bulletins HA CUI TEX, les circulaires interprofessionnelles ou éventuellement les documents qui seront pris en charge par le C.E. (coût).

■ A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE

La législation prévoyait déjà pour les D.P. et les membres du C.E., la possibilité de sortir de l'entreprise pendant leurs heures de délégation (syndicat, inspecteur du travail, sécurité sociale etc..)

Depuis 68, la loi sur la section syndicale reconnaît également aux délégués cette nécessité de lien avec le syndicat.

Aussi il ne doit pas y avoir de difficultés à ce que les délégués se rendent au siège du syndicat pour rester en liaison permanente avec les militants des autres entreprises. Ils pourront participer à des réunions d'information et de formation. L'organisation des réunions d'élus est à développer car elles permettent une connaissance des militants, une meilleure formation, un dynamisme de l'action. Par la participation à ces réunions, la mise en commun des difficultés et le partage des expériences, des militants ont été revitalisés dans leur action à poursuivre.

AVOIR DES HEURES DE DELEGATION, c'est bien

LES PRENDRE c'est mieux

BIEN LES UTILISER dans la S.S.E., c'est être efficace

Toujours à votre disposition :

LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE C.F.D.T.

numéro spécial HA CUI TEX

Un outil à utiliser pendant les heures de délégation

HA - CUI - TEX
C.F.D.T.
Mars 1970

PRATIQUE SYNDICALE

Document

VERS
UNE
**SOCIÉTÉ
SOCIALISTE**
AUTOGÉRÉE

Dans le bulletin HA.CUI.TEX. de novembre 69, un bref compte rendu des travaux du Comité National Fédéral donnait l'essentiel des positions arrêtées par les représentants des régions fédérales.

A l'approche du Congrès Confédéral de mai prochain, il est apparu opportun à l'équipe fédérale de publier intégralement la Résolution adoptée par le Comité National Fédéral des 17 et 18 octobre dernier.

Cette Résolution déjà publiée dans Syndicalisme Hebdo n° 1 276 du 29-1-70 contient l'ensemble des positions que la Fédération défendra lors du prochain congrès confédéral.

Résolution du Comité National HA-CUI-TEX

La C.F.D.T. doit s'inscrire dans le mouvement de contestation qui se manifeste à travers le monde à l'encontre du capitalisme et de la société industrielle actuelle, incapable de trouver des solutions aux plus graves problèmes de notre temps,

NOTAMMENT :

- à l'accroissement des inégalités,
- à l'incapacité d'assurer la liberté d'expression, l'exercice de la démocratie politique, économique et sociale,
- à l'incapacité de garantir les ressources, la progression du pouvoir d'achat, la sécurité de l'emploi, de la vieillesse, de la santé...
- au maintien et à la garantie de la paix dans le monde.

Il revient à l'organisation syndicale de contribuer à orienter ce mouvement de remise en cause dans le cadre d'une stratégie globale vers une alternative de société socialiste et démocratique.

Dans cette perspective, la C.F.D.T. doit engager la lutte dans deux directions prioritaires :

- 1^o) une lutte générale contre les inégalités, en veillant à ne pas se limiter à la recherche de remèdes portant sur les effets mais à l'attaque des causes profondes qui sont à leurs origines ;
- 2^o) une lutte pour une société socialiste autogérée dans tous les domaines, à travers une contestation permanente du pouvoir économique et politique, ce qui suppose la réalisation de certains préalables, dont :
 - la prise du pouvoir politique par des forces appliquant des mesures dans ce sens,
 - une réelle planification démocratique,

- la propriété collective des moyens de production et d'investissement.

Notre volonté de rupture et de non intégration au système capitaliste doit se manifester à travers une stratégie progressive exigeant une constante attitude d'opposition.

De ce fait, notre action s'inscrit très nettement dans la lutte des classes dans laquelle la classe ouvrière est engagée depuis son origine.

Cette lutte n'est pas le seul fait de l'action syndicale, elle doit s'inscrire d'une façon concrète dans les directions suivantes :

- 1^o) dans l'action syndicale proprement dite par le développement de la lutte dans les entreprises et par l'organisation de puissantes actions interprofessionnelles ;
- 2^o) par le développement d'une action de masse à caractère politique à partir des problèmes généraux que nous considérons comme prioritaires (enseignement, emploi, information, etc...) ;
- 3^o) par la mobilisation dans de telles actions des forces socialistes et tenant compte du critère de la lutte des classes, en réalisant les alliances nécessaires avec les forces sociales et politiques, pour arriver au maximum d'efficacité ;
- 4^o) en réhabilitant auprès des travailleurs l'action politique et en les appelant en tant que citoyens à contribuer d'une façon active à la rénovation des organisations socialistes démocratiques ;
- 5^o) en contribuant ainsi d'une façon concrète par l'action syndicale, à la création d'une possibilité d'alternative politique pouvant assurer le passage vers le socialisme démocratique.

Tout en s'orientant d'une façon claire et délibérée dans une telle voie, la C.F.D.T. doit garder sa totale autonomie et toute son indépendance et veiller à ce qu'aucune ingérence extérieure ne puisse intervenir d'une façon dans les décisions démocratiques des travailleurs qu'elle regroupe.

Le débat se poursuit dans l'organisation. Les premiers rapports concernant le Congrès sont sortis fin janvier, les derniers sortiront début mars, permettant échange et dialogue dans tous les Syndicats.

La Résolution fédérale nous aidera à nous situer. L'explication en a été faite dans HA-CUI-TEX de novembre 1969. Il est utile de s'y reporter.

||| MAINTENANT, PREPARONS AVEC LE SERIEUX QU'IL CONVIENT, DANS CHAQUE S.S.E. ET SYNDICAT, LE CONGRES CONFEDERAL C.F.D.T. DE MAI 1970.

INTEGRATION ET NON-INTEGRATION

Nous sommes suffisamment conscients de toutes les possibilités d'adaptation du système capitaliste aux situations nouvelles. Les coups de boutoir de la classe ouvrière contre la société capitaliste sont le plus souvent absorbés par le système. Celui-ci trouve une parade.

Le pouvoir pratique cette politique d'intégration d'une façon constante.

L'un des critères fondamentaux de l'action syndicale dans la société capitaliste moderne, probablement le plus fondamental entre tous, se trouve dans cette possibilité d'intégration ou de non-intégration.

Il s'agit en fait d'une lutte permanente partout où les travailleurs accèdent à une position de pouvoir ou de contrôle.

Il arrive aux travailleurs de s'engager par l'action syndicale dans des compromis avec les forces capitalistes. De nombreuses institutions sont autant de conquêtes sociales que de compromis négociés à un moment de la lutte ouvrière et compte tenu du rapport de force en présence.

Il en est ainsi de tout ce qui est paritaire...

Il est important pour nous d'utiliser ces différentes institutions structures et contrat qui favorisent naturellement l'intégration de l'action syndicale dans le système capitaliste, comme instrument de lutte contre la société en place. Il faut pour cela éviter la tentation de vouloir gérer mieux et dans les mêmes conditions que les capitalistes alors qu'en fait les travailleurs ne disposent pas du pouvoir effectif et restent enfermés dans un cadre capitaliste.

(Extrait du rapport « Pour une Stratégie Syndicale Globale » du Comité National HA-CUI-TEX des 17 et 18 octobre 1969)

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité

Tous les militants connaissent le rôle des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Il y a une autre institution dans l'entreprise qui est trop souvent méconnue ou confiée aux « spécialistes » de la sécurité.

Mais les problèmes de la santé des travailleurs concernent la section syndicale. Pour les prendre en charge collectivement, il faut souvent agir par l'organisme technique qu'est le Comité d'Hygiène et Sécurité.

Le C.H.S. est pour nous un instrument de lutte syndicale dans l'entreprise. Un membre C.F.D.T. du C.H.S. est responsable de ses positions devant l'organisation syndicale et devant les travailleurs mais jamais devant l'employeur. Sur ce point, il ne faut pas qu'il puisse y avoir de confusion, car l'employeur a toujours tendance à vouloir faire exercer les consignes de sécurité par les membres alors que ce sont les conditions générales de travail et les charges de production qu'il faudrait modifier.

► L'ORIGINE LEGALE

Le comité d'hygiène et de sécurité a sa source légale par le décret du 1^{er} août 1947. Il vient après les conquêtes sociales de la libération, il s'insère dans cet ensemble puisque son fonctionnement tient compte du comité d'entreprise et de l'organisation de la sécurité sociale.

Les C.H.S. fonctionnent comme une commission spéciale du comité d'entreprise dont l'institution est prévue à l'article 7 du décret du 2 novembre 1945.

Mais des dispositions légales fixent les conditions dans lesquelles s'effectue la liaison entre les C.H.S. et les comités techniques régionaux de la sécurité sociale.

► COMPOSITION et DESIGNATION des délégués du C.H.S.

Le C.H.S. est obligatoire dans toutes les entreprises industrielles ayant au moins 50 salariés.

Le C.H.S. comprend :

- le chef d'établissement ou son représentant qui en sera le président,
- le chef de service de sécurité ou l'agent chargé des questions de sécurité désigné par l'employeur qui sera le secrétaire,

— le médecin d'établissement ou du service inter-entreprise.
Les travailleurs sont représentés par :

- 3 représentants du personnel dont un du personnel de maîtrise jusqu'à 1 000 salariés,
- Dans les établissements de plus de 1 000 salariés, le nombre est porté à 6 dont 2 maîtrises.

Les représentants du personnel sont officiellement désignés par le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Comme pour les autres responsabilités, c'est la section syndicale qui doit répartir les responsabilités et les faire officialiser par la procédure ci-dessus, après entente éventuelle avec les autres organisations.

► Rôle du C. H. S.

Le comité d'hygiène et sécurité a plusieurs tâches à assumer dont on peut résumer :

- prévention des accidents de travail et maladies professionnelles,
- enquêtes approfondies après accident afin de déterminer les causes des accidents survenus et y remédier,
- enquêtes après accident de travail ou en cas de danger imminent,
- agir sur les conditions de travail pour conserver les capacités physiques, intellectuelles et le système nerveux des travailleurs,
- avoir toujours la préoccupation de tout ce qui touche ou peut nuire à la santé des travailleurs,
- le C.H.S. doit bien sûr veiller à la bonne application et le respect des lois en matière d'hygiène, de sécurité et de santé.

Le rôle des C.H.S. est très vaste et dépasse donc de loin les accidents de travail.

► Fonctionnement du C. H. S.

LES REUNIONS

Le Comité d'Hygiène et de sécurité se réunit au moins une fois par trimestre et « à la suite de tout accident qui aura entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves ».

Les réunions ont lieu dans l'établissement et pendant les heures de travail.

« Le temps de présence aux réunions, ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le comité sont rémunérés comme temps de travail pour les membres du C.H.S. appartenant au personnel ».

L'initiative de la réunion appartient au président du C.H.S. et le procès-verbal de la réunion est rédigé par le secrétaire. C'est donc aux représentants du personnel de veiller à ce que l'ordre du jour tienne compte des problèmes réels et que le procès-verbal reflète bien le caractère de la réunion.

Les procès-verbaux des séances du C.H.S. sont consignés sur un registre qui doit être mis à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

LE REGISTRE DE SECURITE

Ce registre a une très grande importance. Il contient les compte rendus des enquêtes et inspections, les procès-verbaux des réunions,

les causes de danger imminent signalées par les délégués. Il est également prévu un registre spécial pour les produits nocifs.

Si un représentant du personnel du C.H.S. constate qu'il existe une cause de danger, il doit en aviser le chef de service de sécurité et consigner cet avis sur le registre de sécurité.

APPLICATION DES DISPOSITIONS LEGALES

Trop d'entreprises ne respectent pas les dispositions légales concernant la sécurité, l'hygiène ou la santé des travailleurs.

D'abord les délégués doivent les connaître et exiger leur application, en intervenant lors des réunions ou en les indiquant sur le registre de sécurité.

DEVELOPPER LE SENS DU RISQUE PROFESSIONNEL ET DE SANTE

Ce n'est pas la moindre tâche des membres du C.H.S. Les ouvriers, principalement ceux qui sont payés au rendement, ont tendance à ne pas toujours respecter les règles élémentaires de sécurité. Il faut savoir leur rappeler les principes de sécurité mais en même temps, il faut intervenir auprès de la maîtrise, des services des Méthodes, des services chronométrage et de la direction pour établir des conditions de travail telles que l'ouvrier puisse gagner normalement sa journée sans être entraîné à prendre des risques.

LE RAPPORT ANNUEL

Le C.H.S. doit faire chaque année un rapport très détaillé de ses activités. Il doit être signé par tous les membres du comité. Il doit tout d'abord donner les renseignements généraux concernant l'entreprise intéressée (effectifs détaillés par catégories, les sources des dangers particuliers...).

Ces renseignements sont fort utiles aux membres du comité d'entreprise lorsque le patron fait des difficultés pour les tenir au courant.

Ensuite, ce rapport doit rendre compte de l'activité du comité : le nombre de séances, les inspections effectuées puis les statistiques d'accidents, les enquêtes faites, les taux de fréquence et de gravité, les jours de travail perdus. Enfin l'action préventive et l'action de propagande.

Compte tenu de l'importance de ce rapport, il est indispensable que tous les membres du C.H.S. y apportent leur attention avant de le signer.

L'ENQUETE

En cas d'accident grave ou qui aurait pu l'être, le C.H.S. doit procéder ou faire procéder par un de ses membres à une enquête très sérieuse permettant de déceler les causes de l'accident (ou de la maladie professionnelle). Cette recherche est parfois délicate et dans certains cas la direction ne sera pas enclin à en dévoiler les causes réelles.

Les membres du comité représentant le personnel doivent donc participer aux enquêtes et veiller à ce que les déclarations soient bien faites.

La fiche d'enquête doit être signée par un membre C.H.S., représentant les salariés. Ne donner cette signature que si les délégués ont participé à l'enquête.

L'enquête doit être faite le plus tôt possible après l'accident.

LA FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Cette fiche doit être faite pour tous les accidents graves. En plus des résultats de l'enquête, elle indiquera les avis et suggestions des enquêteurs pour en éviter le renouvellement. Elle sera expédiée en double exemplaires dans un délai de 15 jours au Ministère du Travail. Elle doit être signée par le chef d'établissement ou son représentant et par un membre du comité représentant le personnel.

► Une action efficace

A partir des réalités vécues par les travailleurs, les militants des C.H.S. peuvent élaborer une analyse profonde des accidents, mais aussi de toutes les incommodités ou nuisances.

Il ne suffit pas de mettre des protecteurs ou des masques insupportables qui empêchent de travailler correctement.

Il est absurde de créer une prime de sécurité, mais il faut supprimer les causes d'insécurité ou celles qui portent atteinte à la santé des travailleurs. Ce n'est pas par des mesures disciplinaires que les règles de sécurité doivent être observées, mais par une explication et un développement de la conscience collective des travailleurs.

Toute mesure pour être efficace doit être acceptable et acceptée par les travailleurs. Donc ne pas accepter que le médecin, la science ou la sécurité disent le contraire de ce que ressentent les travailleurs.

Les incommodités de toutes sortes ne se règlent pas par des primes de nuisances dites d'insécurité ; au contraire, elles risquent de retarder la solution, de dégager la responsabilité de l'employeur, de retarder les solutions, voire même de les faire accepter par les travailleurs au détriment de leur santé.

L'action des militants C.F.D.T. au C.H.S. est liée au comportement des travailleurs mais elle dépend des conditions de travail imposées par la direction, à savoir : les cadences de travail, les rendements exigés, la durée du travail, le travailleur que l'on met à un poste dont il n'a pas la qualification ou l'information suffisante.

► Avec la Section Syndicale

L'action au C.H.S. se mène dans le cadre de la politique et des positions syndicales de la section d'entreprise.

L'action pour la sécurité et la santé des travailleurs est importante et doit être prise en charge par toute la section.

Toutes les interventions et positions sont faites après avoir discuté collectivement en section syndicale.

- Pour efficacité de l'action, les délégués C.F.D.T. doivent être les premiers et les meilleurs mais aussi les plus lucides.

Nous voulons donner l'essentiel et surtout le sens de l'action syndicale au C.H.S.

Pour plus de renseignements, de précisions sur les règles de sécurité, de fonctionnement du C.H.S., se reporter à la brochure C.F.D.T. « Hygiène et Sécurité dans l'entreprise », en vente à l'économat, 3 F l'unité.