

HABILLEMENT

CUIRS

TEXTILES

C.F.D.T.

HA - CUI - TEX N° 283

Mars 1975

SOMMAIRE

● EDITO

Echéance pour les salaires... Nécessité de mobiliser l'ensemble des Travailleurs.

● VIE FEDERALE

Nombreuses actions pour la garantie de l'Emploi.

● LA SECTION SYNDICALE FACE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL, L'HYGIENE ET LA SECURITE DANS L'ENTREPRISE

Les textes et lois sont à connaître car s'ils sont utilisés dans une optique et un comportement de classe, ils peuvent nous donner des possibilités nouvelles de luttres sur les conditions de travail.

« A insérer dans le dossier S.S.E. à la place de la fiche L ».

● « ELASTELLE AU PUY »,

ou une lutte significative pour la Garantie de l'Emploi, avec 300 Travailleurs concernés.

● LA FORMATION SYNDICALE CFDT HA.CUI.TEX.

Cette fiche complète celle parue dans HA.CUI.TEX aux Militants d'Août et Septembre derniers. Elle doit permettre aux syndicats et sections de mettre à jour leur plan de formation et d'envisager la participation d'un maximum de Militants dans les différentes activités proposées.

~~~~~ AU CŒUR DE L'OPERATION « BRIQUES »

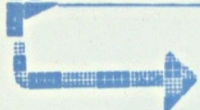
◆ La C.F.D.T. grandit, le problème de son équipement s'impose, des nouveaux locaux sont nécessaires à tous les échelons.

◆ Pour que cette opération réussisse la participation de toutes les sections et Militants HA.CUI.TEX est nécessaire. C'est vrai, une brique à 20 F pour nos professions à bas salaires c'est difficile à placer ; Cependant, les Sections, les Syndicats qui croient à l'opération ont su adapter, transformer. Des exemples : Dans le Nord et le Pas-de-Calais les briques sont devenues des « briquette » à 5 F. A la Cofamaille à Schirmerck (260 travailleurs) 200 briques à 20 F ont été placées...
« Il faut y croire et c'est possible ».

◆ Faites remonter vos différentes expériences que nous pourrions faire partager dans ce bulletin.

L'Opération « BRIQUES » c'est une possibilité de plus pour faire connaître la C.F.D.T. et ce qu'elle veut réaliser avec la participation de tous les Travailleurs.

HA-CUI-TEX



aux syndicats et sections

24 JANVIER 1975 : SPECIAL INTER-BRANCHES

- Une situation qui doit nous inciter à l'Action.
- Déclaration commune CFDT - CGT HA.CUI.TEX
- Communiqué du Bureau Fédéral HA.CUI.TEX CFDT
- Précisions sur la part minimum pour les Syndicats à bas salaires.
- Eléments pour un travail collectif sur le texte Fédéral Syndicats-Partis.

30 JANVIER 1975 : SPECIAL BLANCHISSERIES

- La situation des travailleurs dans les Entreprises.
- Copie de lettre aux patrons de l'Inter-Régions.
- Rencontre Nationale de Branche des 10 et 11 Mars à Paris.

6 FEVRIER 1975 : SPECIAL TEXTILE NATUREL

- Où en est la révision de Convention Collective ?
- Les Etudes concernant les classifications « Ouvriers Bonneterie » se poursuivent.
- Classification des Agents de Maîtrise.
- Dernière proposition patronale soumise à la signature concernant les classifications Employés.
- Projet d'accord classifications Employés.

10 FEVRIER 1975 : SPECIAL HABILLEMENT

- Une profession de l'Habillement en France, oui, mais...
- Avant le 21 Février.
- 10 Francs (Modèle de Tract)

12 FEVRIER 1975 : SPECIAL T.A.S

- Compte rendu Commission Paritaire Salaires du 10 Février 1975.
- Communiqué après la Commission Paritaire.
- Compte rendu Comité de Liaison du 11 Février.
- Appel commun des Organisations Syndicales CGT - CFDT - FO - CGC.

8 MARS

Journée Internationale des Femmes

C'ÉTAIT HIER

Depuis longtemps dans les pays socialistes, le 8 Mars est considéré comme la Journée Internationale des femmes. DEPUIS 1969, aux Etats-Unis et dans certains pays européens, les mouvements féministes célèbrent cette journée chaque année et appellent les femmes à manifester. POURQUOI CETTE DATE ?

LE 8 MARS 1857, à NEW-YORK, des femmes employées dans des usines textiles décidèrent de manifester dans les quartiers bourgeois pour « faire honte » aux riches. Elles voulaient ainsi protester contre leurs conditions de travail extrêmement pénibles et le fait que le salaire des femmes et des enfants soient bien sûr inférieur à celui des hommes. Mais dès que la manifestation sortit des quartiers populaires, elle fut violemment dispersée par la police. Des femmes furent piétinées, d'autres arrêtées. Trois ans plus tard, en Mars 1860, des femmes formèrent leur propre syndicat.

LE 8 MARS 1908, des milliers d'ouvrières du textile manifestèrent dans le même quartier de New York : leurs revendications étaient pratiquement les mêmes que 61 années auparavant : la journée de 8 heures, des meilleures Conditions de Travail, la fin du travail des enfants et aussi le droit de vote.

C'EST EN 1910 qu'une Socialiste Allemande, Clara ZETKIN, proposa au Congrès Socialiste International, QU'UNE JOURNEE INTERNATIONALE DES FEMMES SOIT CELEBREE CHAQUE ANNEE. La première Journée Internationale des femmes fut donc célébrée le 8 Mars 1911. Son succès dépassa toute attente. En Autriche et en Allemagne, des milliers de femmes défilèrent dans les rues. Les plus petites villes étaient touchées. Les manifestations comptaient jusqu'à 30.000 femmes.

LE 8 MARS 1917, en Russie, lors de la Journée Internationale des femmes, des femmes défilèrent dans St-Pétersbourg, pour réclamer du pain et des prix moins élevés. Cette manifestation marqua le début de la rénovation de février (le 8 mars correspondant au 23 février dans l'ancien calendrier Russe qui renversa le Régime Tsariste).

Le 8 MARS 1970, en Uruguay, 13 femmes Tupamaros (Mouvement de Libération National) détenues, réussirent à s'enfuir de prison.

ET AUJOURD'HUI

EN FRANCE → 1 Travailleur sur 3 est une FEMME
POUR HA.CUI.TEX → Sur 10 travailleurs, 6 sont des FEMMES.

- Toujours les mêmes inégalités pour les salaires. Pour l'Emploi, ce sont les premières touchées. Et les conditions de travail sont particulièrement dures là où sont les Femmes, leurs qualifications ne sont pas reconnues.

1975 → C'est l'année Internationale des FEMMES.

LA 1ère QUINZAINE DE MARS avec la CFDT et la CGT. Utilisons cette période pour FAIRE AVANCER TOUTES LES REVENDICATIONS plus spécifiques aux travailleuses pour SUPPRIMER LES DISCRIMINATIONS.

SOMMAIRE

● EDITO

Echéance pour les salaires... Nécessité de mobiliser l'ensemble des Travailleurs.

● VIE FEDERALE

Nombreuses actions pour la garantie de l'Emploi.

● LA SECTION SYNDICALE FACE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL, L'HYGIENE ET LA SECURITE DANS L'ENTREPRISE

Les textes et lois sont à connaître car s'ils sont utilisés dans une optique et un comportement de classe, ils peuvent nous donner des possibilités nouvelles de luttes sur les conditions de travail.

« A insérer dans le dossier S.S.E. à la place de la fiche L ».

● « ELASTELLE AU PUY »,

ou une lutte significative pour la Garantie de l'Emploi, avec 300 Travailleurs concernés.

● LA FORMATION SYNDICALE CFDT HA.CUI.TEX.

Cette fiche complète celle parue dans HA.CUI.TEX aux Militants d'Août et Septembre derniers. Elle doit permettre aux syndicats et sections de mettre à jour leur plan de formation et d'envisager la participation d'un maximum de Militants dans les différentes activités proposées.

AU CŒUR DE L'OPERATION « BRIQUES »

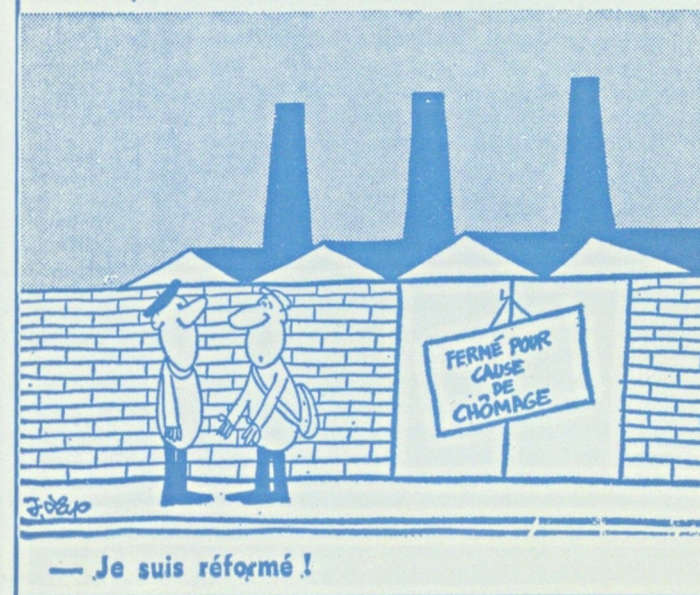
- ◆ La C.F.D.T. grandit, le problème de son équipement s'impose, des nouveaux locaux sont nécessaires à tous les échelons.
- ◆ Pour que cette opération réussisse la participation de toutes les sections et Militants HA.CUI.TEX est nécessaire. C'est vrai, une brique à 20 F pour nos professions à bas salaires c'est difficile à placer ; Cependant, **les Sections, les Syndicats qui croient à l'opération ont su adapter, transformer.** Des exemples : Dans le Nord et le Pas-de-Calais les briques sont devenues des « briquette » à 5 F. A la Cofamaille à Schirmerck (260 travailleurs) 200 briques à 20 F ont été placées...
- ◆ Faites remonter vos différentes expériences que nous pourrions faire partager dans ce bulletin.

L'Opération « BRIQUES » c'est une possibilité de plus pour faire connaître la C.F.D.T. et ce qu'elle veut réaliser avec la participation de tous les Travailleurs.

EN MARS

★ DEMYSTIFIONS LES DISCOURS

LA RÉFORME DE L'ENTREPRISE



★ ET LUTTONS POUR NOS REVENDICATIONS :

- SALAIRES Pour être à l'heure des rendez-vous,

le rattrapage de nos salaires avec les autres professions

- Salaires minimums à 10 F de l'heure
- 200 F d'augmentation pour tous.
- Revalorisation du travail manuel et amélioration des coefficients et catégories
- suppression du salaire au rendement

- EMPLOI Pour la garantie et le maintien des avantages acquis
 - La retraite à 60 ans et 55 ans pour les femmes et les travailleurs assujettis aux travaux pénibles.
 - Le retour aux 40 heures sans perte de salaire.

- LE RENFORCEMENT DE LA CFDT doit être aussi une préoccupation constante de tous les Militants HA.CUI.TEX.

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - 75439 PARIS - Cédex 09

28^e ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 2,00 F

- Abonnement annuel « NORMAL » : 20 F (10 numéros)
- Abonnement « TARIF REDUIT » : 15 F
- Abonnement « SOUTIEN et EXTERIEURS » : 25 F
au C.C.P. HA-CUI-TEX Paris 22-202-24



Pour les changements d'adresse, le signaler très vite et joindre la dernière bande avec 1,60 F en timbre poste.



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, 75439 PARIS, Cédex 09
FEDERATION DES INDUSTRIES HABILLEMENT,
CUIR, TEXTILE C.F.D.T.

Téléphone ligne directe : 824-92-27

Téléphone standard ou confédéral : 280-62-43

Échéance pour les salaires... nécessité de mobiliser l'ensemble des travailleurs

● A LA TELE... !

Tournons le bouton... d'après les informations, la France va bien, par rapport aux autres pays de l'Europe... Qui parle ? **Bien entendu, les privilégiés**, Giscard par exemple, plein d'activité... alors qu'il fait du ski à Courchevel (peut-être serait-il bon de se renseigner sur le prix de la journée, cette station étant la plus chère de France). Il fait de grandes déclarations aux journalistes,... prend des rendez-vous avec les grands de ce monde... Sa côte remonte, alors que dans le même temps, les prix prennent le même chemin (la CGT annonce + 1,6 % pour janvier) et le chômage augmente.

Du côté Ponia, là aussi, on a le ton. Alors qu'il est devenu le président des Républicains Indépendants et qu'il veut faire de son parti le premier parti de la majorité (aie... pour Chirac et l'U.D.R.), il annonce la couleur du côté police :

- la justice est trop conciliante,
- la police doit rentrer partout, même dans les églises,
- se déclare pour la peine de mort.

Françoise Giroud elle, semble oublier ce que faisait Bigeard en 1958 en Algérie alors qu'elle était simplement directrice de l'Express. La condition féminine, c'est pour cela qu'elle a été mise en selle. Alors elle aussi, elle cause. Les mentalités, il faut qu'elles changent (ça veut dire quoi si on ne change pas les conditions !).

Et attention, 1975 ne fait que commencer, alors avec l'année internationale de la femme, elle va encore beaucoup causer, de même que

Sudreau, lui a terminé son rapport sur la réforme... de l'entreprise. Il était temps, au lieu de parler de la montée du chômage, on va pouvoir parler des réformes indispensables... sur le terrain de l'exploitation.

Ne vous réjouissez pas trop vite, le rapport ce n'est que du papier et par conséquent du vent. Quand sera décidé la possibilité d'être délégué à 18 ans ? Quand les patrons seront-ils sanctionnés parce qu'ils ont été mauvais gestionnaires ? Quand les représentants des travailleurs pourront-ils décider si véritablement, il y a nécessité d'embaucher, d'investir et comment investir, décider aussi de baisser les cadences parce que la santé des travailleurs le nécessite ?

Il y a aussi **Haby** et l'enseignement etc.

Non, c'est vrai, le grand soir n'est pas encore arrivé, mais tout cela nous nous devons de l'expliquer aux travailleurs pour ne pas les laisser se prendre au jeu des discours et de bonnes paroles.

Et du côté des partis de gauche ?

Là non plus ça ne vas pas, les divergences PC/PS sont plutôt la dominante actuelle. A qui profite cette polémique ? Certainement pas aux travailleurs. Pas de perspectives, pas de propositions concrètes, de revendications répondant à la situation concrète.

● LA REALITE... SUR LE TERRAIN DE L'EXPLOITATION

On assiste à une **aggravation du chômage partiel et total**, le textile étant plus particulièrement touché. Pour l'Habilleme^{nt}, les cuirs, ce sera pour plus tard. **Les restructurations d'entreprises s'accroissent** avec comme résultat de nombreux licenciements. Pendant ce même temps, **la productivité** (même production avec effectif en baisse) **est en progression**.

Les patrons réorganisent, les travailleurs doivent accélérer leurs cadences, faire la même production avec moins d'heures de travail.

Pour mener à bien cette politique, **la répression est à l'ordre du jour**.

Il est nécessaire de faire taire les militants qui tenteraient d'expliquer aux travailleurs de quel côté sont leurs véritables intérêts. **Du côté Pouvoir d'achat** les travailleurs ont de plus en plus de mal à « joindre les 2 bouts ». Alors que Giscard part au ski, les chômeurs vont pointer et les familles ouvrières comptent ce qui leur reste pour acheter un bifteck... ou payer leur loyer. Ce sont ça les réformes, **faire oublier la propre condition des travailleurs**. Et c'est dans ce contexte que les négociations salariales vont avoir lieu. Alors !...

NOTRE RESPONSABILITE DE MILITANT C.F.D.T.

Au niveau de l'information, de la contre information elle est grande ; nous devons démystifier les mesures psychologiques, idéologiques de Giscard qui ne sont prise (et elle ne coûtent pas chères...) que pour faire avaler la situation actuelle. Nous nous devons de ne pas leur laisser les initiatives en ramenant constamment à la réalité de chaque entreprise.

Au niveau de l'emploi, des salaires, des conditions de travail, du droit syndical nous la connaissons que trop bien ; il doit nous être facile de faire le parallèle avec ce qui est déclaré et ce que sont les conditions des travailleurs.

Cette contre information est **plus qu'urgente pour commencer de mobiliser les travailleurs** les informations et les moyens envoyés par la Fédé doivent nous y aider.

DES RESULTATS SIGNIFICATFS

Dans le contexte actuel, la démonstration est faite que des résultats sont **possibles mais que si une action Collective de Masse les impose**. Ces actions doivent nécessairement être prises en charge par l'ensemble des travailleurs, ce qui nécessite une équipe de militants toujours sur la brèche pour un dialogue constant avec les travailleurs. Les informations écrites, parlées, ainsi que pétitions, dialogues doivent permettre la mobilisation des travailleurs. Nous devons en effet adapter nos moyens et notre pratique syndical à la période difficile.

Quelques exemples de formes d'action assorties de résultats.

A Saint Joseph de Bordeaux, après des grèves surprises contre les variations du salaire au rendement qui on duré 1 mois (les ouvrières arrêtaient quand elles le voulaient, et le temps qu'elles décidaient — coût de l'opération, 24 h. de grève) les travailleuses ont obtenu un relèvement important des salaires garantis qui sont maintenant supérieurs aux minima nationaux de + de 1,50 F.

A la Spac à Puyôo dans les Landes, suite à des débrayages d'1/2 heure toutes les 2 heures pendant 8 jours, les salaires ont augmenté de 10 % à compter du 1/2/75.

Pour les garanties de l'emploi, citons seulement Elastelle au Puy, dont vous pourrez lire dans ce même bulletin, l'analyse que fait la section du résultat de leur action tenant compte de la conjoncture actuelle.

DES REVENDEICATIONS A POPULARISER

Les rendez-vous salaires approchent, la mobilisation à partir des revendications doit se réaliser. La défense pour l'emploi passe aussi par la défense pour les salaires, aussi, **de partout, revendiquons.**

LE RATTRAPAGE DE NOS SALAIRES AVEC LES AUTRES

PROFESSIONS

- Salaire minimum 10 F de l'heure,
- 200 F d'augmentation pour tous,
- Revalorisation du travail manuel et amélioration des coefficients et catégories,
- Suppression du salaire lié au rendement,
- Le retour au 40 H sans perte de salaire,
- Retraite à 60 ans et 55 ans pour les femmes et tous les travailleurs assujettis aux travaux pénibles.

L'ACTION DE MASSE,

avec la participation de tous les travailleurs de plus en plus conscients de leur exploitation, elle est en effet indispensable. L'action de masse est le meilleur garant contre la répression qui se développe, contre les augmentations des cadences, pour la défense de l'emploi et pour obtenir des résultats pour l'augmentation de notre pouvoir d'achat. Il nous faut donc prendre l'offensive.

L'action de masse, c'est aussi la volonté de rechercher à travers les situations et les problèmes rencontrés, à renforcer l'organisation syndicale. L'implantation, le recrutement, les nouvelles adhésions doivent être la préoccupation de tous les militants HA-CUI-TEX.

**Tout doit être fait
pour être à l'heure
pour les rendez-vous salaires
dans les entreprises**

M.C. PLAISANTIN

20-2-75

La Section Syndicale

FACE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

l'Hygiène et la Sécurité dans l'entreprise

La réglementation concernant les conditions de travail ainsi que les Comités d'Hygiène et de Sécurité (C.H.S.) s'est quelque peu modifiée depuis la loi du 27 décembre 1973 et le décret du 1^{er} avril 1974, nous essaierons donc à travers cette fiche de faire le tour de l'ensemble des informations susceptibles de nous être utiles pour mener la lutte dans l'entreprise sur les problèmes des conditions de travail.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL, UN COMBAT GENERAL

La lutte pour le changement des conditions de travail ne doit pas être le fait de spécialistes que nous retrouvons dans les C.H.S., ou les commissions spéciales mais bien l'affaire de l'ensemble de la section syndicale C.F.D.T. et de tous les travailleurs.

D'ailleurs, il faut bien le reconnaître, les succès obtenus en matière d'allègement des tâches, de suppression du salaire lié au rendement, de réduction du temps hebdomadaire de travail, d'introduction de temps de pause, de réduction du travail de nuit, le repos compensateur, etc. etc. tous ces succès ont été le fruit des luttes collectives des travailleurs et les améliorations les plus importantes seront obtenues le plus souvent de cette façon. Cela ne doit pas pour autant nous inciter à négliger les possibilités que nous offre la loi sur les conditions de travail et le décret modifiant la réglementation du C.H.S., au contraire, nous devons nous interroger sur les possibilités qu'ils nous donnent et sur la façon de les utiliser efficacement.

① Ce que prévoit la loi sur les conditions de travail

(Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 - Journal Officiel du 30.12.73)
La loi démarre dès le titre 1 par une déclaration d'intention.

- « Le Comité d'Entreprise est associé à la recherche de solutions
- « aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail,
- « notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance
- « et les facteurs physiques du travail, soit directement, soit par
- « l'intermédiaire d'une commission spéciale dont la mise en place
- « est obligatoire dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés.

en outre le Comité d'Entreprise, soit directement, soit par l'intermédiaire de la commission spéciale, est **obligatoirement consulté** :

- « — avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail ;
- « — avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail ;
- « — avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail ;
- « — avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.

Les dispositions de la nouvelle loi ne donnent pas un véritable pouvoir au Comité d'Entreprise puisque dans un cas il est associé à la recherche et dans d'autre consulté, **toutefois l'employeur se voit imposer quelques obligations nouvelles** que nous aurons à utiliser dans le cadre de notre action, notamment en recueillant un maximum d'éléments d'information susceptibles d'être utilisés ensuite.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Au moins une fois par an, l'employeur doit présenter au Comité ou à la commission spéciale :

- un rapport écrit concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les quatre domaines cités plus haut pour lesquels la consultation est obligatoire. Si certaines actions prévues n'ont pas été exécutées, les raisons doivent en être indiquées dans le rapport.
- un programme détaillé comportant une évaluation chiffrée des actions qu'ils se propose de mener dans les mêmes domaines pour l'année à venir.

Le Comité émet un avis sur le rapport et sur le programme et peut proposer des priorités ou demander des actions qui n'ont pas été envisagées par le patron.

LA COMMISSION SPECIALE

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la création d'une Commission spéciale sur les conditions de travail est obligatoire, elle se réunit au moins deux fois par an.

Comme toutes les autres commissions, elle fonctionne dans le cadre et sous l'autorité du Comité d'Entreprise qui fixe sa composition et son rôle, car elle n'est qu'un organisme d'étude et de travail, les décisions relevant du Comité.

C'est le Comité qui émet l'avis sur le rapport annuel et le programme présenté par l'employeur en matière de conditions de travail et c'est le C.E. qui propose les actions et priorités à retenir.

Le temps passé par les titulaires ou suppléants aux séances de la commission est payé comme temps de travail et n'est pas déduit de leur contingent d'heures.

Les membres du personnel autres que les titulaires et suppléants qui participent à la commission, doivent avoir leur temps de réunion payé.

LES VISITES DANS L'ENTREPRISE

Les visites de l'entreprise ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail peuvent avoir lieu avant ou après les réunions du Comité ou de la Commission spéciale sur les conditions de travail.

Le temps passé à ces visites par les titulaires et suppléants est payé et n'est pas déduit de leur contingent d'heures.

Le nombre d'heures consacrées à ces visites doit être fixé par accord avec l'employeur mais un minimum d'heures a été fixé par décret le 16 mai 1974.

Temps minimum

Ce minimum qui est un crédit global, est de 10 heures par semestre dans les entreprises occupant moins de 100 salariés.

Au-dessus de 100 salariés, les 10 heures par semestre sont augmentées de 1 heure par tranche de 100 salariés supplémentaires, l'effectif total étant arrondi à la centaine la plus proche.

Le montant minimum du crédit global devra être majoré de 10 % lorsque la surface à couvrir est supérieure à 50 mètres carrés par personne occupée. Ce temps étant arrondi à la demi-heure immédiatement supérieure.

- Avec la commission spéciale il y a possibilité de mettre dans le coup de nouveaux militants.
- De plus, c'est un temps supplémentaire qui est octroyé pour les visites de l'entreprise avant ou après les réunions, c'est donc **une occasion supplémentaire de contact avec les travailleurs.** Il faut partout **faire en sorte que le crédit en heures soit bien supérieur au minimum ridicule** que propose le décret du 16 mai 1974.
- A nous d'utiliser au mieux ces possibilités nouvelles pour développer notre présence et favoriser l'action des travailleurs.

Trois autres aspects de la loi

Si la loi tourne pour l'essentiel autour des points ci-dessus, on y retrouve également.

1) la création d'une « Agence pour l'amélioration des conditions de travail »

Cette agence est créée **au plan national** sous la tutelle du ministre du travail et vise à développer la « concertation entre partenaires sociaux » sur les problèmes d'amélioration des conditions de travail.

La mission de l'Agence est de :

- Rassembler et diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail.
- Coordonner la recherche des causes des accidents du travail et de faire connaître les remèdes susceptibles d'en diminuer le nombre et la gravité.

2) Hygiène et Sécurité

— Protection des membres du C.H.S.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les membres de Comité d'Hygiène et de Sécurité bénéficient de la même protection légale contre le licenciement que les membres du C.E.

A nouveau il y aura une restriction. Les membres des C.H.S. des entreprises de 50 à 300 salariés, n'ayant pas de protection.

— Utilisation des machines dangereuses

Est désormais interdite, toute utilisation ou cession (vente) de machines dangereuses **non protégées** ou de dispositifs de **protection non homologués.**

Il y a donc lieu d'être vigilant sur les dispositifs de protection des machines.

— Contrôle de l'Inspection du Travail sur l'hébergement des travailleurs.

Ce contrôle pourra s'effectuer dans les logements fournis par les employeurs même si ces logements sont établis hors des limites de l'entreprise ou du chantier. Il devra porter sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.



Cette disposition nouvelle qui intéresse peu nos professions renforce néanmoins la possibilité d'intervention de l'inspecteur du travail.

3) Aménagement du temps de travail

Dans ce domaine les apports de la loi tendent à rendre légaux les horaires individualisés en favorisant tout en l'entourant de garanties le développement de l'horaire réduit.

— les horaires individualisés ne seront introduits que pour répondre aux demandes de certains salariés.

Cet horaire doit recevoir l'avis conforme du C.E. ou des D.P. en cas d'absence de C.E.

En cas de refus du C.E. le patron peut demander à l'inspection du travail d'autoriser l'horaire objet du litige.

— Ces horaires réduits ne seront applicables qu'aux salariés qui en feront la demande. Ils devront se situer entre la moitié et les trois quarts de la durée légale hebdomadaire, soit entre 20 et 30 heures.



Ces dispositions ne changeront pas beaucoup la pratique patronale en matière de travail à temps partiel, ou y trouve toutefois une obligation pour le patron de consulter le C.E., mais aussi de passer outre la décision du C.E. pour se retourner vers l'Inspection du Travail.

D'UNE MANIERE GENERALE

L'essentiel de la nouvelle loi contenu dans le début de la fiche nous incite à une pratique syndicale nouvelle à travers l'examen des conditions de travail en C.E. ou dans la commission spéciale. Si elle comporte des dangers d'intégration, de cautionner la politique patronale, elle peut aussi, si elle est utilisée dans une optique et avec un comportement de classe donner des possibilités nouvelles de luttes sur les conditions de travail.

Maintenant, les modifications de cadences, les nouvelles méthodes d'organisation du travail, etc. doivent être soumises à la consultation du C.E. Cela peut se traduire aussi bien par une amélioration pour les travailleurs que par une aggravation de leurs conditions de travail.

Il faut savoir que les conséquences de certaines modifications, n'apparaissent souvent qu'après leur application.

Nous devons donc avoir une attitude de classe, le patron garde le pouvoir et n'est pas obligé de suivre nos avis. Nous n'avons donc pas, à partir de cette consultation, à donner un accord aux mesures de la Direction, c'est en terme de revendications qu'il faut poser les problèmes et c'est avec les travailleurs qu'il faut le faire.

Discuter des problèmes de conditions de travail avec les travailleurs, décider avec eux des réponses à faire aux patrons, des revendications et de l'action, c'est sortir de la mécanique où la loi et le patron voudraient nous enfermer.

Une véritable transformation des conditions de travail ne se fera que par le développement de la lutte des travailleurs.

Cette conclusion pourrait également terminer l'information sur le Comité Hygiène et Sécurité que nous abordons maintenant.

② Le comité d'hygiène et sécurité et l'action syndicale sur les conditions de travail

Le décret du 1^{er} avril 1974 introduit des dispositions nouvelles concernant la mise en œuvre et le fonctionnement des C.H.S. dans les entreprises, il est donc important de reprendre l'ensemble des informations qui sont indispensables pour l'action syndicale, repartons pour cela de l'origine légale et du cadre général des Comités Hygiène et Sécurité.

Depuis le 1^{er} août 1947

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité a sa source légale par 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.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité est un **organisme technique consultatif**.

Organisme : Il fonctionne comme une commission spéciale du comité d'entreprise ou d'établissement dont l'institution est prévue à l'article 7 du décret du 2 novembre 1945.

Il peut se multiplier par établissement et **se diviser** en sections de C.H.S. selon les risques ou la disposition des parties d'établissement.

Technique : Sa **compétence** est **limitée** aux problèmes d'hygiène de santé et de sécurité depuis le poste de travail jusqu'à l'établissement et l'entreprise.

Consultatif : Il **conseille** ou **avise**, mais **ne peut prendre des décisions** ou **contraindre le chef d'entreprise**, celui-ci restant le **seul responsable** de l'observation des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

MISE EN PLACE DES C.H.S.

A) - Dans tous les établissements industriels la création d'un C.H.S. est **obligatoire** à partir d'un effectif de **50 salariés**.

Dans les établissements occupant **moins de 50 salariés**, sur proposition de l'inspecteur du travail, le directeur du travail et de la main-d'œuvre **peut imposer** la création d'un C.H.S. dans un délai de 15 jours lorsque cette mesure est rendue nécessaire notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou l'équipement des locaux.

B) - Dans les établissements industriels de **plus de 1 500 salariés**.

Le nombre et la compétence des C.H.S. qui doivent être constitués sont déterminés par le comité d'entreprise ou d'établissement en fonction :

- de la dimension et de la répartition des ateliers ou groupes d'ateliers ;
- du nombre de travailleurs occupés dans ces ateliers ou groupes d'ateliers ;
- de la fréquence et de la gravité des risques.

Dans ces établissements, il est donc possible de mettre en place un C.H.S. par atelier.

C) - Dans les établissements occupant **moins de mille cinq cents salariés**, il ne peut y avoir qu'un seul C.H.S. par établissement distinct, mais le comité d'entreprise ou d'établissement peut décider (en fonction des mêmes éléments que ci-dessus) de créer des sections du C.H.S., sections correspondant aux différentes parties de l'établissement.

Dans ces établissements, il est donc possible de mettre en place une section de C.H.S. par atelier.

Cette disposition est d'autant plus intéressante que les sections ont exactement les mêmes attributions que les comités **et comprennent** également un nombre de délégués fixe en fonction de l'effectif qu'elles couvrent.

D) - Qui décide du nombre des C.H.S. ?

Quel que soit l'effectif, dans les établissements industriels, c'est le **comité d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nombre de comités d'hygiène et de sécurité ou de sections à créer.**

Toutefois, alors que les décisions du comité d'entreprise sont toujours prises à la majorité des membres présents, employeurs compris, pour décider de la création de plusieurs C.H.S. ou sections par établissements, les textes imposent qu'un accord soit réalisé entre l'employeur et les membres du comité d'entreprise.

En fait, cette solution aboutit à donner un rôle prépondérant à l'employeur dans cette prise de décision, ce qui risque d'amoindrir la portée de cette innovation. A noter, toutefois, que l'accord dont il est question doit être réalisé entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité d'entreprise. **L'accord unanime des membres élus n'est pas exigé.**

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou d'établissement, le nombre et la compétence des comités distincts ou des sections nécessaires sont fixés par l'inspecteur du travail.

En fonction de chaque situation particulière, les comités d'entreprise ne doivent donc pas hésiter à proposer la mise en place de plusieurs C.H.S. ou sections de comité par établissement. Si l'employeur n'est pas d'accord, les membres du comité d'entreprise demanderont l'arbitrage de l'inspecteur du travail.

— La composition du C.H.S.

Chaque comité ou section est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant, qui assume les fonctions de président ;
- du ou des médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel de l'établissement dans lequel un comité ou une section est constitué ;
- du conseiller du travail ainsi que du responsable de la formation, s'ils existent dans l'établissement ;
- du chef de service de sécurité ou de l'agent de la sécurité du travail. Cet agent assume le **secrétariat** du comité ou de la section ;
- des représentants du personnel comprenant un certain nombre d'agents de maîtrise ou de cadres, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

En outre, **tout comité ou toute section peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.**

Nombre de représentants du personnel par C.H.S. ou Section de C.H.S. pour les établissements industriels.		
jusqu'à 500 salariés	3	dont 1 maîtrise ou cadre
de 500 à 1 500 salariés	6	dont 2 " "
au-dessus de 1 500 salariés	9	dont 3 " "

L'inspecteur du travail peut donner des dérogations pour la répartition différente des sièges entre les catégories maîtrise-cadre et ouvriers-employés.

Les membres du comité ou des sections sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée

normale de son mandat, un membre cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois pour la période de mandat restant à courir.

La liste nominative des membres de chaque C.H.S. ou section doit être affichée dans les locaux affectés au travail, avec indication de l'emplacement de travail habituel des intéressés.

EXEMPLE DE REPARTITION DES C.H.S. ET DES DELEGUES APRES DECISION DU C.E. (1) DANS UN ETABLISSEMENT INDUSTRIEL DE 2300 SALARIES :

ATELIER 1	—	850 salariés	:	1 C.H.S.	et 6 délégués
ATELIER 2	—	950 salariés	:	1 C.H.S.	et 6 délégués
ATELIER 3	—	300 salariés	:	1 C.H.S.	et 3 délégués
ATELIER 4	—	200 salariés	:	1 C.H.S.	et 3 délégués

TOTAL 2300 salariés : 4 C.H.S. et 18 délégués.

— La désignation des délégués aux C.H.S.

Les représentants du personnel sont officiellement désignés conjointement 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 syndicales.

Toutefois, s'il n'existe pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants du personnel au C.H.S. sont élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au C.E. ce qui suppose l'organisation d'élections dans l'entreprise.

— Protection et temps payés pour les délégués aux C.H.S.

Protection : Comme la loi sur les conditions de travail l'a indiqué, la protection des délégués aux C.H.S. est effective dans les mêmes conditions que les élus au C.E. ou D.P., mais seulement dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Temps payés : « 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 ».

Si un membre du C.H.S. exerce également des fonctions de membre du comité d'entreprise ou de délégué du personnel, le temps passé aux réunions ou aux missions confiées par le C.H.S. ne peut être déduit du crédit de 15 ou 20 heures dont il dispose à ce titre.

Pour faciliter l'accomplissement de leurs fonctions et inspecter efficacement les ateliers, bureaux, chantiers qui relèvent de leur compétence, les membres du C.H.S. ont intérêt à demander au C.H.S. de leur confier en permanence des missions individuelles d'inspection. Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, cette prise de décision ne devrait pas poser de problèmes sérieux puisque les salariés constituent à eux seuls la majorité des membres du C.H.S.

— Rôle et fonctionnement du C.H.S.

Son rôle : Le comité d'hygiène et de sécurité a plusieurs tâches à assumer que l'on peut résumer comme suit :

(1) A défaut de décision du C.E. pour le même nombre de salariés, il n'y aurait qu'un seul C.H.S. et 9 délégués.

- agir sur les conditions de travail pour conserver les capacités physiques intellectuelles, le système nerveux, donc la santé des travailleurs ;
 - avoir toujours la préoccupation de tout ce qui touche ou peut nuire à la santé des travailleurs ;
 - privilégier la prévention des accidents de travail et maladies professionnelles en informant sur les risques ;
 - réalisation d'enquêtes approfondies après accident afin de déterminer les causes et y remédier ;
 - enquêtes également après accident de travail ou en cas de danger imminent ;
 - l'inspection de l'établissement doit être faite **au moins 1 fois par trimestre** pour vérifier l'application des règles générales concernant l'hygiène et la sécurité.
- Le rôle des C.H.S. est très vaste et dépasse donc de loin les accidents de travail.

Fonctionnement :

A) REUNIONS

Chaque comité ou chaque section doivent tenir obligatoirement trois types de réunions :

- 1) Au moins une fois par trimestre, à l'initiative de l'employeur (sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail).
- 2) A la suite de chaque accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.
- 3) Sur demande motivée de deux de ses membres représentant le personnel.

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, pendant les heures de travail.

Les ordres du jour des réunions ordinaires (trimestrielles) **établis** par le président et le secrétaire sont communiqués aux membres du comité et adressés à l'inspecteur du travail 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

L'inspecteur du travail peut, de sa propre initiative, assister aux réunions du comité.

a) Objet des réunions trimestrielles

L'ordre du jour des réunions trimestrielles doit notamment comporter :

- l'examen du projet de programme des actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir ;
- l'organisation des missions individuelles et la désignation des membres du comité représentants du personnel, qui en sont chargés ;
- l'examen des accidents et des maladies professionnelles survenues depuis la précédente réunion trimestrielle ;
- les résultats des missions et inspections effectuées pendant la même période ;
- l'examen du compte-rendu trimestriel d'activité du comité pour l'accomplissement des différentes missions déterminées par le texte (enquêtes, inspections, informations, etc..., voir plus haut).

b) Procès-Verbaux et Registres

Les procès-verbaux des séances de chaque comité ou de chaque section ainsi que les rapports établis par leurs soins lors des enquêtes consécutives à un accident grave ou des inspections de l'établissement **doivent être consignés sur un registre spécial.**

Ce registre, ainsi que les statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles doivent être tenus à la disposition de l'inspecteur du travail.

Les registres tenus en application des prescriptions réglementaires imposant la vérification de certains appareils, machines et installations doivent être présentés au C.H.S. ainsi que les rapports auxquels ces registres font référence.

En outre, tout membre du C.H.S. peut, à tout moment, demander communication du registre des mises en demeure tenu par l'employeur.

B) CONSULTATION

Chaque comité ou section doit être consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes **d'hygiène et de sécurité**. Ces documents doivent également être communiqués à l'inspecteur du travail qui est tenu d'exiger le retrait ou la modification des clauses non compatibles avec les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.

C) RAPPORTS AVEC LE COMITE D'ENTREPRISE

Dans les établissements où sont constitués des comités d'entreprises ou des comités d'établissement, chaque comité d'hygiène et de sécurité fonctionne comme commission spécialisée du comité d'entreprise ou d'établissement.

Le texte ne prévoit pas que les « sections » du C.H.S. fonctionnent également comme commissions spécialisées du C.E. Mais comme ce sont les comités d'entreprise ou d'établissement qui fixent la compétence des différentes sections du C.H.S. rien n'empêche d'en décider ainsi, par vote majoritaire des membres du comité d'entreprise.

Le texte n'a pas prévu de comité d'hygiène et de sécurité centraux. Dans les entreprises, établissements ou ateliers où ils sont mis en place, les **C.H.S. ou les sections du C.H.S., ne relèvent que de la compétence du comité d'entreprise ou d'établissement et non pas, le cas échéant, de celle du comité central d'entreprise.**

POUR UNE ACTION EFFICACE A PARTIR DES POSSIBILITES DE LA LOI

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

Les délégués doivent les connaître et exiger leur application en intervenant lors des réunions ou en les indiquant sur le registre spécial appelé aussi registre de sécurité.

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 notamment 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 délégués du C.H.S. y apportent leur attention avant de l'approuver ou de la faire signer.

L'enquête

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).

Il faut arriver dans nos professions à faire considérer les dépressions nerveuses comme accident grave, agression à la santé ;

La fiche de renseignements

Cette fiche doit être faite pour tous les accidents graves. En plus des résultats de l'enquête ; il indiquera les avis et suggestions des enquêteurs pour en éviter le renouvellement. Elle sera expédiée en double exemplaire 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.

AGIR POUR SUPPRIMER LES CAUSES

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 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 prime de nuisances dites d'insécurité, au contraire elles risquent de retarder les solutions, de dégager les responsabilités de l'employeur, 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. doit être liée à l'action des travailleurs sur les conditions de travail imposées par la direction, à savoir : les cadences de travail, les rendements exigés, la durée du travail, etc...

AVEC LA SECTION SYNDICALE

L'action du 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 l'efficacité de l'action en matière d'hygiène, de sécurité, de santé, les délégués C.F.D.T. doivent être les plus lucides, donc les plus efficaces.

Nous avons donné l'essentiel et surtout le sens de l'action syndicales 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.

A TRAVERS L'ACTION →

BIG-CHIEF : LA ROCHE-SUR-YON ET PARIS

Depuis début janvier les ateliers de la Roche-sur-Yon et les bureaux de Paris étaient occupés **afin de garantir l'Emploi** suite au dépôt de Bilan.

La mobilisation des travailleurs a pu être maintenue par des Assemblées Générales, Délégations au Ministère de l'Industrie, Manifestations etc.

Début février, cette action semblait approcher du succès. Le P.D.G. des Ets Fortex devait reprendre l'entreprise BIG-CHIEF. La veille du jour prévu pour la signature de la reprise de l'entreprise, le P.D.G. des Ets Fortex est tué dans un accident de la circulation.

La mobilisation continue et finalement mi-février l'entreprise a été achetée par Bidermann. Le travail a donc repris, mais les travailleurs **restent attentifs pour la Garantie de l'Emploi et le maintien des avantages acquis.**

ETS THOMAS SAVALLE — VILLEDIEU (49)

Dans cette entreprise le dépôt de bilan a été déposé le 13 novembre 1974. Un conseiller de gestion a été nommé et **les Syndics préparaient le licenciement des 140 Personnes.** Le délai donné par le Tribunal de Commerce, afin de créer une Société d'exploitation, arrivait à expiration début février. Le dossier en vue de relancer l'entreprise était alors en examen par les Pouvoirs Publics, les Banques et les Patrons. Afin d'activer la solution, les travailleurs ont décidé à cette époque, d'amplifier leur action.

Une manifestation interprofessionnelle réunissait beaucoup de monde à Cholet le 1^{er} février. Quelques jours plus tard, une délégation venait à Paris à la Fédération Nationale de la Chaussure pendant que les travailleurs cessaient le travail et occupaient la Chambre de Commerce de Cholet.

Le 13 février une Société de Gérance était mise en place mais elle prévoit de n'employer que 124 travailleurs sur les 140. **L'Action des travailleurs avec la C.F.D.T. continue pour la Garantie de l'Emploi pour tous.**

TANNERIES FRANCAISES REUNIES

Grâce à la persévérance des Tanneurs une Société de Gérance se met en place pour les **Tanneries de Puy et de Bort-les-Orgues.** Elle prend le nom de « Société Nouvelle d'Exploitation des T.F.R. ». Peu d'engagements ont été donnés par la nouvelle direction en ce qui concerne la production envisagée et les effectifs. Cette nouvelle Société contrôlée par le groupe alimentaire Unigrain ne règle pas les problèmes d'Emploi. Les Organisations Syndicales restent vigilantes.

Pour ce qui est d'Annonay la mobilisation continue. Une association comprenant la Municipalité, la Chambre de Commerce, des Députés, des Cadres et Ingénieurs de la région etc, a été créée. C'est sous la pression des Tanneurs que cette association cherche à créer une Société

d'Exploitation. Rien de concret n'est encore en vue pour l'instant. Pour populariser leur lutte les Tanneurs viennent de sortir un film en super 8 sonore.

BUDA A TOULON (83)

Le syndic a attaqué en justice des Militants C.F.D.T. et C.G.T. pour vol et recel. En effet, les Ouvrières gardent en lieu sûr, les stocks de tissu. La mobilisation continue et un important Meeting est prévu sur Toulon.

SOCIETE DES FILES LASTEX — CONDE-SUR-NOIREAU (61)

Cette Entreprise occupait 560 Salariés en 1960, elle n'en compte que 167 au début 1975. En 1970, une partie du personnel était licencié de la Société Lastex et Embauchée à la Sogecap. Cette société, qui fabrique des capsules en métal pour la parfumerie de luxe, avait été créée dans les locaux de la Société Lastex pour maintenir les emplois.

En janvier 1975, 78 licenciements dont 8 délégués sont annoncés pour les 2 sociétés. **28 licenciements à la Société des Files Lastex** qui a été reprise par la teinturerie de l'Est et de l'Ouest de Troyes (T.E.O.) et 50 à la Sogecap qui rencontre des difficultés conjoncturelles.

L'Action démarre dans les deux entreprises et des délégations sont envoyées au Ministre du Développement Industriel M. D'Ornano qui est en même temps une personnalité du Département. Une autre personnalité du département, M. Stirn reçoit la visite des travailleurs.

Le 7 février dans la soirée des travailleurs surprennent des inconnus qui déménagent du Matériel de l'entreprise. Aussitôt, c'est la mobilisation générale, les travailleurs étant informés à domicile par voitures avec porte voix. L'usine est aussitôt occupée et la machine installée dans le hall d'entrée avec cette inscription : « ON M'A ENLEVÉ, LES TRAVAILLEURS M'ONT SAUVÉ ».

Cette occupation a duré une semaine et a obligé les patrons de la T.E.O. et S.F.L. de garantir l'emploi à Condé sur Noireau ainsi que de diminuer le nombre de licenciés.

BLIN ET BLIN-ELBEUF (27)

Le dépôt de bilan a été effectué fin janvier. Plus de 600 travailleurs sont concernés par cette décision. L'entreprise a un **carnet de commandes très important, mais elle a été très mal gérée**, très peu d'investissements ont été faits. De ce fait, l'entreprise se trouve devant d'énormes difficultés financières avec du matériel dépassé. Aucun Industriel ne semble décidé à reprendre cette entreprise. Des manifestations, et Assemblées Générales du Personnel ont déjà eu lieu. Une délégation s'est rendue au Ministère de l'Industrie. Le Tribunal de Commerce a donné un délai de 3 mois pour trouver une solution. Les travailleurs devront mettre cette période à profit pour trouver une pression afin de Garantir l'Emploi pour Tous.

ETS FROMAGE — ROUEN (76)

Après une période de Chômage, la direction voulait imposer 3 métiers par Tisserand au lieu de 2. 25 Tisserands sur 35 ont fait grève une semaine fin janvier. Un accord est intervenu et les Tisserands gardent 2 métiers. L'accord prévoit également que lorsqu'un tisserand n'a qu'un métier à suivre, le salaire est maintenu.

Cette action a permis à la Section Syndicale C.F.D.T. de se renforcer en adhérents.

BONNETERIE ST-JOSEPH — BORDEAUX (33)

L'Action contre les variations de salaire au rendement a pris une forme originale. Les filles arrêtaient le travail quand elles le décidaient et pour une durée variable. Ces arrêts de travail surprise, ont duré 1 mois, et étaient l'occasion de discussions. Cette action a permis un relèvement important des salaires minima garantis, qui sont maintenant supérieurs au Barème National de plus de 1,50 F de l'heure.

RHONE-POULENC TEXTILE

Au Comité Central d'Entreprise, la direction a annoncé une **réduction importante de l'activité**.

Réduction de 50 % de l'activité de l'Usine de Bezon. A Gauchy production de 600 Tonnes au lieu de 1 300 Tonnes. A Péage de Roussillon la reconversion totale devra être envisagée. **Arrêt complet de l'Usine de Vaulx en Velin**. Reconversion également pour l'Usine d'Alby.

Les effectifs ont diminué de 878 Travailleurs au cours de l'année 1974. Pour 1975, la direction annonce 590 « pré-retraite », 300 suppressions d'emplois pour progrès technique ET QUE 1 800 emplois sont concernés par la disparition de produits à remplacer. Des reconversions sont envisagées...

Des périodes de chômage de plusieurs semaines sont également annoncées dans différentes entreprises du Groupe R.P.T.

Dès l'annonce de ces mesures **l'action a démarré**. Le 7 février 1 heure d'arrêt de travail à l'usine de Péage de Roussillon pour information au personnel.

Débrayage à 100 % de l'usine de Vaulx en Velin, et Manifestation sur le Boulevard périphérique de Lyon.

TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHETIQUES JOURNEE D'ACTION DU 20 FEVRIER

Face à la dégradation de l'emploi de la Réunion Paritaire sur les Salaires, la Journée d'Action du 20 février a été très bien suivie dans les TAS.

Nombreux arrêts de travail allant jusqu'à l'arrêt total pour la journée. Ces arrêts de travail ont souvent été accompagnés de Meetings, de Manifestations, de Délégations auprès des directions.

Cette action s'est menée dans les usines R.P.T. mais également dans les usines Courtaulds, Montefibre, la Cellophane.

ETS BERGES LE FAUGA (31)

Dans cette entreprise près de Toulouse, le patron est le seul maître à bord.

Cadences infernales, ambiance déplorable, personnel insulté et menacé quotidiennement.

Les Salaires sont augmentés où diminués selon le bon plaisir du Patron, les primes enlevées, les coefficients changés sans explications etc.

En octobre 1974, **les Ouvrières réagissent**, et décident de s'organiser en section syndicale C.F.D.T. pour défendre leurs droits et se faire respecter.

Les déléguées demandent les entrevues qui sont toujours sans résultats, sinon des méthodes répressives encore plus poussées.

Le 23 janvier 75 l'ensemble du personnel décide un **Grève illimitée**. Une première rencontre à l'Inspection du Travail ne donne rien.

La mobilisation s'amplifie et chaque matin a lieu une Assemblée Générale d'information et de Formation dans la Mairie où les Grévistes ont établi leur permanence.

La formation se fait à partir de documents : Magazine « La C.F.D.T. pourquoi », films sur les Grèves etc. La population et la Municipalité soutiennent les Grévistes.

Le conflit risque de durer, car les différentes démarches et l'Action n'ont pas encore fait plier le Patron. Ce dernier a même menacé le délégué de le « descendre à coups de fusil ».

Le 21 février devant l'intransigence patronale et pour empêcher une reprise de travail par quelques ouvrières, un piquet de Grève était mis en place. C'est alors que le patron fait irruption armé d'un fusil de chasse, d'un pistolet et d'une grenade...

Des coups sont échangés et à 12 h. 30 les gardes mobiles dispersent le piquet de Grève. La Grève continue...

EVERWAER ST-QUENTIN (02)

L'Action est en cours depuis juin 74. Fin 1974 un espoir de redémarrage de l'entreprise semblait se confirmer. Le 8 janvier, un Telex laconique de la Direction Anglaise, apprend que celle-ci laisse tomber définitivement l'usine de St-Quentin.

Une Assemblée Générale des Travailleurs relance l'Action : Délégations à la Préfecture, affichage massif en ville. Quelques jours plus tard, les travailleurs décident d'occuper l'usine et de fabriquer pour organiser la solidarité.

Dans des chutes, des petits tapis sont confectionnés et échangés dans la Région Nord-Picardie. Les travailleurs sont également présents sur les marchés avec des stands explicatifs. Le film des Tanneurs d'Annonay sera projeté à Everwaer, car là aussi, la lutte risque d'être longue.

FLASH... FLASH...

SANT FRERES ETAPLES (62)

Arrêts de travail fin 74 pour obtenir le maintien intégral de salaire lors des arrêts techniques de la production. La section C.F.D.T. a fait des adhérents.

ELBEO SELESTAT (67)

Grève pour obtenir l'application de l'augmentation Conventionnelle T.N. de 2 % au 1^{er} décembre. Satisfaction a été obtenue. Le patron ne voulait pas donner l'augmentation, car disait-il : les salaires avaient été augmentée en octobre (suite à la création de la section C.F.D.T.).

LA DAUPHINOISE VIENNE (38)

30 licenciements annoncés dans cette entreprise d'Habillement, dont la déléguée C.F.D.T.

INNOVALES RETHEL (08)

Licenciement de la déléguée syndicale C.F.D.T. pour insuffisance de production. Précisons que la déléguée syndicale a 3 ans de présence dans l'entreprise, mais qu'elle a été nommée en novembre 1974...

INTERNATIONAL

Manifestation Unitaire de Travailleurs de l'Industrie des Fibres Synthétiques en Italie.

Une importante manifestation pour l'Emploi a eu lieu à Palanza en Italie le 6 février. Les Syndicats unitaires Italiens avaient invité la Fédération à y participer pour concrétiser l'action commune à mener pour l'Emploi dans les textiles artificiels et synthétiques. La délégation HA.CUI.TEX. était composée d'un membre du secrétariat, de Militants de Rhône-Poulenc Textile et Montéfiore.

TEXTILE TELEMA MOHAMMEDIA MAROC

Les 400 Travailleurs de cette entreprise sont privés d'emploi pour cause de faillite. L'Action est engagée avec les travailleurs des autres industries de la ville.

ETS FILARMA MAROC

Une grève de 24 heures a eu lieu le 10 février pour obtenir la réintégration de 6 Travailleurs, dont deux délégués, abusivement licenciés. La Grève risque de repartir si satisfaction n'est pas obtenue.

ETS BROMAR ET TISSEBROD MAROC

En avril, les travailleurs de ces deux entreprises Textile avaient obtenu des augmentations de salaire. Face à l'augmentation du coût de la vie, ils repartent à nouveau à l'action le 6 février pour obtenir une augmentation générale des salaires de 30 % ainsi qu'une revalorisation des primes de panier, de transport et de fin d'année.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN TEXTILE — HABILLEMENT — CUIR

Dans le cadre de la C.E.S. un Comité Syndical Européen doit se mettre en place. Ce Comité doit regrouper les organisations syndicales de nos professions notamment celles de la C.M.T. et de la C.I.S.L.

Une première rencontre à Luxembourg le 23 janvier n'a pu aboutir. La C.I.S.L. émettant des réserves sur l'adhésion au C.S.E. de la C.G.T. et de la C.G.I.L. Italienne.

SUR LE PLAN NATIONAL

● CONFECTION MILITAIRE

Une Réunion Paritaire s'est tenue le 6 février. Les Patrons voulaient que les organisations acceptent de signer une proposition d'augmentation d'environ 10 % pour toute l'année.

Il y a eu refus de la C.F.D.T. et de la C.G.T. seules organisations présentes à cette réunion.

● TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHETIQUES

A la Réunion Paritaire du 10 février les patrons ont proposé de poursuivre l'échelle mobile basée

sur l'indice I.N.S.E.E. avec une avance de Pouvoir d'Achat de 0,45 % au 1^{er} février, seules, la C.F.T.C. et la C.G.C. ont signé

● HABILLEMENT

Echec de la rencontre paritaire du 21 février. Les Patrons ont proposé une valeur de point à 6,22 en catégorie A. La garantie après 3 mois étant fixée à 7,12. Cela représente une augmentation de 3,66 %. Elle est nettement inférieure à l'augmentation des prix.

Il y a refus, par toutes les organisations, de ces propositions nettement insuffisantes.

● EXTENSIONS AU JOURNAL OFFICIEL

— Blanchisserie, Teinturerie, et nettoyage d'Alsace

avenant N° 2 du 16 avril 1974 sur les salaires.

J.O. du 8/11/1974.

— Blanchisserie, Teinturerie, et Nettoyage de Lorraine

avenant du 15 février 1974 portant sur les salaires, congés payés, maladies ETAM, Classification gérants de Magasins etc.

J.O. du 8/11/1974.

— Textiles Naturels

accord du 7 juin 1974 congés

payés, et avenant N° 17 du 25 septembre 1974 sur les salaires.

J.O. du 8/2/1975.

— Bouton

avenant N° 15 du 19 mars 1974 1974 salaires. Annexe II Employés du 19 mars 1974 et avenant Mensualisation du 5 juillet 1974.

J.O. du 11/2/1975.

— Chaussure

avenant N° 8 du 18 avril 1974 sur les salaires et additif du 26 septembre 1974. Avenant N° 6 du 1^{er} octobre 1974 Salaires Maîtrise et Cadres.

A TRAVERS L'ORGANISATION

● FORMATION

27-31 janvier 1975 Session d'Analyse de la Société Capitaliste avec 22 Participants.

18-21 février 1975 Session sur le Travail de Nuit et Posté avec 26 Participants.

Un certain nombre de Journées d'études se sont tenues :

7 janvier pour les Militants des Tanneries Françaises Réunies du Puy et de Bort-les-Orgues.

10 janvier pour la section le Tanneur et les Tanneries du Bugey.

4 février Journée d'étude à Rouen consacrée au recrutement et l'implantation.

● BUREAU FEDERAL

Le Bureau des 13 et 14 février a été essentiellement consacré à

l'Action Revendicative et au contenu des prochains Bulletins à envoyer aux Sections et aux Militants.

● GROUPE SUR LA SUREXPLOITATION DES TRAVAILLEUSES

A la demande du Conseil Fédéral ce groupe s'est réuni le 16 février et a étudié un certain nombre de moyens pour une sensibilisation et une prise en charge plus réelle du problème des travailleuses.

● UNION REGIONALE PAYS DE LOIRE

L'Assemblée Générale constitutive de la Région Pays de Loire, Deux Sèvres C.F.D.T. HA.CUI.TEX. s'est tenue à Chôlet avec la participation d'une centaine de Militants. Cette première Assemblée a été surtout axée sur l'organisation de la Région.

" ELASTELLE " AU PUY OU...



Une lutte significative pour la garantie de l'emploi

Aujourd'hui, ce qui domine l'actualité et qui est une des préoccupations essentielles des Travailleurs est sans conteste le problème du **Droit à l'Emploi**

De nombreux exemples au travers de l'actualité, nous démontrent que les **Travailleurs s'opposent de plus en plus à la Fermeture des Entreprises**, quelles que soient les raisons invoquées par le Patronat et le Gouvernement.

LES CONFLITS POUR L'EMPLOI, UNE REPERCUSSION NATIONALE...

Qui ne se souvient de l'opposition des Lip par rapport à une décision Judiciaire condamnant leur Entreprise à fermer ses portes, à cause d'une gestion qui, dans le cadre de l'Economie Capitaliste, condamnait les travailleurs à être privés d'emploi.

C'est vrai aussi pour d'autres Entreprises, comme Rateau, Titan-Coder, et les Tanneries Françaises Réunies, pour ne citer que quelques uns des conflits menés en 1974, pour le Droit à l'Emploi.

DU FAIT DE LEUR IMPORTANCE MAIS AUSSI DE PART LEUR FORME D'ACTION

Ces conflits ont eu une répercussion Nationale de part leur importance, mais aussi de part leur forme de lutte, occupation des locaux, fabrication et vente des produits, méthode de lutte qui soulignent de plus en plus l'opposition des travailleurs, non seulement aux formes d'exploitation, mais à une méthode de gestion des Entreprises par le système Capitaliste.

ET LES AUTRES ?

Toutes les luttes, dans ce domaine n'ont pas eu le même impact auprès de l'opinion publique que celles citées plus haut, mais le résultat n'en a pas été pour autant, moins positif.

C'est le cas d'Elastelle **Entreprise de Textiles** du Puy en Velay, dans la Haute Loire qui fabrique du tissu et rubans élastiques et qui comprend environ **300 Travailleurs**.

APRES LE CONFLIT « ELASTELLE » ANALYSE DE L'EQUIPE SYNDICALE C.F.D.T.

- Vous vous êtes trouvé dans une situation qui risquait de priver d'emploi les 300 travailleurs de l'entreprise.

Est-ce le résultat d'une mauvaise gestion ?

— A l'origine c'était une entreprise de type familial, qui réalisait d'importants profits. En 1973, le P.D.G. qui était le gendre du patron, a voulu étendre le champ de ses activités en créant une société à dimension nationale en rachetant d'autres entreprises à partir du bénéfice réalisé par l'entreprise du PUY.

Cette opération n'a pas eu le résultat escompté, c'est-à-dire que contrairement à ce qu'en espérait le P.D.G., les résultats se sont soldés par un déficit important que le résultat bénéfique de l'entreprise Textile du Puy n'arrivait pas à combler.

On ne peut pas dire que la situation d'Elastelle est le résultat d'une mauvaise gestion, mais que Bourgeois, le P.D.G. s'est affronté à la concurrence capitaliste.

- Concurrence capitaliste, qu'est-ce que ça veut dire ?

— D'une entreprise familiale le PDG a voulu en faire un groupe textile important ; cela a nécessité l'immobilisation importante de capitaux.

Pour cela, il a dû puiser sur les bénéfices de l'usine du Puy, et réaliser des emprunts auprès des banques. Les moyens financiers dont il disposait étaient insuffisants pour faire face à des concurrents solidement implantés sur le marché.

Ce qu'il faut dire, c'est que les patrons entre eux, ne se font pas de cadeaux, et qu'en s'éliminant les uns les autres, c'est celui qui reste qui réalise les profits.

Ce que deviennent les travailleurs suite au résultat de cette concurrence, est le dernier de leurs soucis.

- La conséquence de l'opération a été le dépôt de bilan et le règlement judiciaire.

Quelle a été l'attitude des travailleurs ?

— Le fait que c'était une Entreprise familiale, les travailleurs avaient énormément confiance en leur patron et ils ne pouvaient s'imaginer que l'entreprise allait fermer ses portes, surtout de la part des anciens travailleurs, pour les jeunes c'était différent.

La section a dû faire un effort important dans l'information pour démystifier l'attitude patronale qui tendait à démobiliser les travailleurs, en démontrant l'aspect fataliste de la situation.

- Vous parlez de l'attitude de la S.S.E. C.F.D.T.

Quelle a été celle des autres organisations ?

— En fait, il n'y a pratiquement que la C.F.D.T. majoritaire à 100 % chez les ouvriers et les employés. Il y a la C.G.C. et F.O. mais qui ne représentent pas grand-chose.

- Le fait d'être majoritaire, a certainement favorisé le développement de la stratégie CFDT

— Effectivement, mais cela nous a posé quand même un certain nombre de problèmes. Cette situation majoritaire nous a obligé d'avoir une très grande rigueur dans l'analyse et dans les propositions de revendications et d'actions.

- Vous parlez de propositions de revendications

Comment ont-elle été élaborées ?

— Les revendications, ou plutôt la revendication principale qui était la garantie de l'emploi et des avantages acquis, ont été le ré-

sultat d'une proposition aux travailleurs faite par la S.S.E. en fonction des orientations de la CFDT.

- **Votre revendication principale était la garantie de l'emploi et des avantages acquis.**

Cela supposait qu'un nouveau patron prenne l'entreprise en charge.

Aviez-vous un choix prioritaire ?

— Nous n'avons jamais posé le problème en ces termes, pas plus que nous aurions accepté de nous insérer dans une mécanique qui aurait tenté d'être partie prenante dans la recherche d'une solution industrielle. Notre seul objectif était la garantie de l'emploi, et des avantages acquis.

Le patron pour nous, n'a d'importance que dans la mesure où notre emploi était garanti, c'est ce que nous avons toujours défendu.

La société capitaliste est ainsi faite, que le patron quel qu'il soit, va nous exploiter, alors que ce soit l'un ou l'autre, ça ne change rien.

- **Contrairement à Lip, Titan-Coder, Annonay, vous n'avez pas occupé les locaux. Quelle a été votre forme de lutte ?**

— Effectivement, nous aurions pu proposer aux travailleurs des actions plus dures, mais, suite au résultat de notre analyse, nous avons préféré nous en tenir à l'organisation de meetings, de manifestations, ce qui n'a pas empêché une mobilisation constante des travailleurs.

D'ailleurs, il faut dire que l'entreprise n'a jamais cessé de fonctionner, malgré la menace de fermeture.

- **Vous parlez de propositions d'actions, manifs, ou meetings, comment se prenait la décision ?**

— Nous avons mené de très fortes actions, soit dans l'usine, soit en direction des pouvoirs publics, préfecture ou municipalités.

Ces actions ont toujours été décidées par l'Assemblée générale des travailleurs soit dans l'usine, ou à la Bourse du Travail sur proposition de la S.S.E.. Ces actions ont toujours été destinées à exercer un moyen de pression sur les pouvoirs publics, et populariser notre action vis-à-vis de l'opinion.

- **Vos actions, les avez-vous menées seuls ?**

— Non ! Nous avons toujours bénéficié du soutien de l'Inter-professionnel, et en plus, compte tenu de la situation de l'Emploi aux Tanneries-Françaises-Réunies, nous avons aussi amené des actions communes en direction des pouvoirs publics. En plus, nous avons eu d'étroites relations avec les tanneurs d'Annonay, ce qui a été un élément important pour la mobilisation des travailleurs de notre boîte.

- **Le résultat de votre action a fait qu'une solution a été trouvée, et qu'un patron allemand a repris votre entreprise.**

Etes-vous satisfaits de cette situation ?

— Un patron, qu'il soit allemand, américain ou français a le même but, réaliser des profits sur le dos des travailleurs.

Ce qui importe pour nous, c'est d'obtenir la garantie de l'Emploi et des avantages acquis.

Mais, on ne peut que remarquer au passage l'emprise des sociétés multinationales sur l'économie française et de la mainmise des monopoles sur l'industrie, c'est un danger auquel désormais, nous aurons à faire face.

Cela pose bien entendu, le problème des relations et de la lutte des travailleurs au niveau international.

- Vous êtes à l'heure actuelle dans une nouvelle situation, c'est-à-dire par rapport à votre revendication sur la garantie de l'emploi, et des avantages acquis, votre lutte a obligé les pouvoirs publics à trouver une solution.

Est-ce que vous êtes satisfaits ?

- Il est évident que par rapport à la situation précédente, nous avons obtenu satisfaction, mais ce n'est pas pour autant que nous sommes démobilisés, et ce, à juste titre.

Sur le principe, nous avons obtenu satisfaction, mais dans la réalité, d'autres problèmes se posent.

Nous sommes actuellement en période de chômage, 32 heures pour certains ateliers, la mobilisation des travailleurs est donc nécessaire.

- **Est-ce qu'à partir de votre lutte, vous avez constaté une évolution dans la prise de conscience de classe des travailleurs ?**

- Effectivement, les travailleurs ont découvert une autre dimension de leurs conditions de travail dans l'entreprise.

Cela ne s'est pas fait tout seul, mais parce que la Section syndicale, au travers des informations a pu démystifier la politique patronale.

Ensuite, à travers la lutte, les travailleurs ont compris de quel côté était leur intérêt.

On peut dire qu'à l'heure d'aujourd'hui les choses ont bien changé à Elastelle, et que l'image du bon patron est définitivement effacée.

Cet aspect de la lutte est pour nous, très positif.

- **On a parlé de prise de conscience des travailleurs, mais est-ce que cela s'est traduit par un développement de la C.F.D.T. ?**

- Bien entendu, et dans un double sens, on a enregistré d'une part, de nombreuses adhésions, et d'autre part, un développement, ou plutôt une affirmation dans la volonté militante. L'Equipe syndicale est renforcée non seulement par le nombre, mais par la qualité.

Désormais, le partage des responsabilités est une réalité constante de la section.

- **En conclusion, que pouvez-vous tirer des enseignements de cette lutte ?**

- La première leçon que l'on peut en tirer est que si au préalable la S.S.E. n'avait pas été en capacité d'analyse et de proposition de revendications, les choses auraient été différentes.

Le conditionnement des travailleurs était tel, que n'importe quelle solution aurait été acceptée.

Cette capacité d'analyse est le résultat d'un important effort de formation dans la S.S.E.

Nous considérons aussi que l'information a été un élément important dans le déroulement du conflit et que cette information a permis aux travailleurs d'être en capacité constante de décision. Nous savons que la lutte n'est pas terminée, et que d'autres luttes à des échelons beaucoup plus larges, seront nécessaires pour changer la Société.

Mais en tout état de cause, la conscience de classe des travailleurs d'Elastelle a évolué favorablement, tout au long de cette lutte, et ne serait-ce que ça, nous considérons que c'est un aspect positif.

la formation syndicale

C.F.D.T. HA.CUI.TEX.

COMPLEMENT AU CALENDRIER 1975

Cette fiche complète celle parue dans HA.CUI.TEX. aux Militants d'Août-Septembre 1974. Elle **doit permettre** aux sections et syndicats **de mettre à jour** leur **Plan de Formation** et d'envisager la participation d'un maximum de Militants dans les différentes activités proposées.

L'effort de Formation Fédéral se poursuit et se complète tenant compte en cela des décisions du Congrès de Flers et des travaux du Conseil Fédéral consacrés au Plan de travail.

En même temps qu'un effort accru pour la formation syndicale d'un maximum de militants à travers sessions régionales, journées d'études, et sessions de branches; se développe actuellement la formation des **responsables syndicaux**. Cette formation passe par la session d'Analyse Marxiste, la session responsables fédéraux axée sur les positions de notre organisation et la place de notre fédération dans la C.F.D.T.

Pour compléter cela, la session consacrée à l'animation de Groupe en Formation permettra d'augmenter le nombre de Militants susceptibles d'intervenir efficacement dans le domaine de la Formation Syndicale.

Pour toutes ces sessions le **recrutement est limité, et organisé en lien avec les régions HA.CUI.TEX.** Pour les premières sessions de 1975 nous avons dû refuser des Militants, aussi sans attendre, chaque section et chaque syndicat doivent examiner comment la Formation proposée par la Fédération correspond aux besoins des Militants de la structure et prévoir en conséquence la participation.

N'oubliez pas de nous faire parvenir les inscriptions suffisamment tôt, **1 mois avant la session.**

N'oubliez pas non plus de faire la **demande de Congé Education**, dans les délais et faites le maximum pour le **paiement du Congé par le C.E. ou l'entreprise.**

DATES	LIEUX	SESSIONS	RECRUTEMENT
Avril 1975 7 au 11	Bierville	Rendement, travail répétitif. Conséquences pour les travailleurs. Luttes à mener avec la section.	Elle s'adresse aux Militants travaillant au rendement. Aux responsables de sections syndicales affrontés à ces problèmes.
Mai 1975 20 au 23	Bierville	Responsables Fédéraux. HA.CUI.TEX. et Blanchisseries	Aux responsables de syndicats. Elle vise à mieux connaître les positions de notre organisation, et leurs applications pratiques.
Septembre 1975 22 au 24	Bierville	Animation en Formation	Aux Militants et Responsables intervenant en formation de base. Un minimum de pratique est indispensable.
Septembre 1975 22 au 27	Bierville	Analyse Marxiste du Système capitaliste.	Aux Membres des Conseils régionaux responsables de syndicats, et de branches.
Novembre 1975 6 au 7	Paris	La Formation Professionnelle continue	Aux Militants des sections syndicales ayant pris ce problème en charge confrontation des réalisations.
Décembre 1975 9 au 12	Bierville	Branche Habille-ment	EN FONCTION DES décisions des Conseils de Branches se reporter aux Bulletins de Branche.
9 au 12	Bierville	Branche Cuirs	
9 au 12	Bierville	Branche Textiles Naturels	

A cette liste s'ajoutent :

- Les Sessions et Journées d'Etudes régionales programmées sous la responsabilité des Conseils Régionaux HA.CUI.TEX.
- Les Rencontres de responsables d'un même Groupe d'entreprises (Rencontre de Trusts)

Se renseigner dans les régions ou directement à la Fédération.