

INTER-TEXTILES

BULLETIN MENSUEL de la FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES SYNDICATS CHRÉTIENS DU TEXTILE

26, RUE DE MONTHOLON — PARIS-IX*

Téléph. : TRUdaine 91-03 Poste 533

Compte Chèques Postaux 6161-33

Paris, le 27 Janvier 1958

— SOMMAIRE —

1.- LE PROBLEME DES SALAIRES ET DU POUVOIR D'ACHAT.-

2.- LES REGIMES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES.-

3.- LES SESSIONS DE BIERVILLE.-

26, rue de Montholon - PARIS - 9°

CIRCULAIRE AUX SYNDICATS

LE PROBLEME DES SALAIRES et du POUVOIR D'ACHAT

Au cours de sa réunion du 18 Janvier 1958, le Bureau de la Fédération Générale a examiné la situation créée par l'augmentation croissante du coût de la vie et la répercussion de cette augmentation sur le pouvoir d'achat des salariés dans notre industrie.

Voici d'abord les variations des indices officiels des prix de détail pour les 250 articles - (base 100 - au 30 Juin 1957)

Juillet : 102,2 - Septembre : 104,7 - Décembre 57 : 111,1

soit une augmentation de plus de 11 % depuis fin Juin. Cet indice est l'indice officiel des prix de détail dans l'agglomération parisienne.

Mais ce n'est pas celui sur lequel est indexé le S.M.I.G. C'est sur l'indice des 179 articles, composé différemment et moins complet

Cet indice (Base 100 en Juillet 1957) donne les variations suivantes :

Septembre : 102 - Décembre : 107,3 soit environ 9,5 % de + qu'en Juin

Mais nous allons surtout voir l'évolution des budgets-types syndicaux depuis septembre 1956 (mois précédant les accords d'Octobre 56 textiles naturels et artificiels)

	Juin 56	Sept. 56	Déc. 56	Avril 57	Juin 57	Sep. 57	Déc. 57
C.G.T.	28.150		28.733				31.544
C.G.T.-F.O.		28.329	28.514				32.940
C.F.T.C. (indice 100) (en 49)		166.7	169.2	173.8	176.4	180.6	196.7

Soit une augmentation de septembre 1956 à Décembre 1957 de :

Pour la C.G.T. de	3.494 F	ou	12,40 %	} La moyenne des 3 serait de : 46,80 : 3 = <u>15,60 %</u>
Pour C.G.T.-F.O. de	4.611 F	ou	16,20 %	
Pour la C.F.T.C. de	30 points	=	18,20 %	

				46,80 %

Signalons également que l'indice servant au calcul de l'échelle mobile pour l'industrie du Délainage de Mazamet, indice établi paritairement fait ressortir au 31 Décembre 1957, une hausse de 5,75 % du coût de la vie sur le 30 Septembre 1957, date à laquelle la hausse s'établissait à 8,21 % sur le début de l'année, ce qui cumulé donne 14,33% de hausse.

.../...

Partant de tous ces éléments, et en admettant pour Octobre 1956, un salaire moyen textile de 155.-Frs ce salaire devrait subir une augmentation de $155 \times 15,60 \% = 24.-$ Frs de l'heure.

Ayant eu en Mai 1957 : 6.-Frs)
et en Octobre " : 6.-Frs) soit 12.-Frs au total

il resterait à obtenir 12.-Frs pour rétablir relativement notre pouvoir d'achat d'Octobre 1956.

Déjà, dans certaines usines ou localités, soit par des actions des travailleurs, soit par des accords, des augmentations sont intervenues depuis les Accords d'Octobre 1957.

L'essentiel étant pour l'instant le rétablissement du pouvoir d'achat au niveau d'Octobre 1956, le Bureau envisage les propositions suivantes pour les textiles naturels :

- 1°) - Porter les 102 + 21 F de l'accord d'Octobre 1957 à 110 + 23, soit 133 au total.
- 2°) - Porter le salaire minimum garanti textile de 142 à 154.-Frs
- 3°) - Que ces opérations aient pour effet d'apporter à tous les travailleurs de l'industrie une augmentation effective d'au moins 24.-Frs (au lieu de 12.-Frs) sur les salaires résultant de l'application des accords d'Octobre 1956 :

Mai / 6.-Frs - Octobre/6.-Frs - Actuel/12.-Frs

soit au total : 24.-Frs

Il sera adressé à l'Union des Industries Textiles une demande de réunion paritaire dans le cadre de la convention collective. La Fédération Générale estime qu'en matière de salaires, il y a deux aspects du problème :

- 1°) - Dans le cadre des accords du 9 Juin 1953, nous discutons des avantages et augmentations consécutives à l'augmentation de la productivité.
- 2°) - Dans le cadre de la Convention Collective (article 6 de l'annexe relative aux salaires) nous discutons d'augmentations consécutives à la hausse du coût de la vie, en vue de maintenir le pouvoir d'achat.

L'Union des Industries Textiles, se basant sur une circulaire Ministérielle du 10 Mai 1957 et sur une décision du Conseil d'Etat stipulant "que l'adhésion doit être globale et ne peut être limitée à certaines parties ou clauses de la convention". estime que du fait que la dénonciation de la convention ayant été faite conjointement avec l'adhésion par la C.G.T., celle-ci n'est juridiquement pas valable.

.../...

Nous avons effectué au Ministère du Travail une démarche suivie et confirmée par une lettre lui demandant de prendre position sur ce point particulier.

Si vous êtes d'accords sur ces revendications, présentez les par l'intermédiaire des délégués dans les entreprises et par les syndicats aux syndicats patronaux régionaux ou locaux. Joignez-y les revendications anciennes non encore satisfaites :

- 1 1/2 heure d'arrêt payée pour le travail en équipe
- 2 Réglementation du travail de nuit
- 3 Réduction des abattements de zone
- 4 Paiement de tous les jours fériés.
- 5 Situation des ouvriers d'entretien.
- 6 Etablissement des régimes complémentaires de retraites.

Sur ce dernier point les discussions sont engagées pour les mensuels (voir note jointe). Elle se continueront ensuite pour ensemble des travailleurs de notre industrie.

Nous vous rappelons que pour les points 1 - 2 - 3 et 5 l'accord du 17 Octobre 1957, a prévu que leur discussion devait se dérouler au plan des régions.

N'oubliez pas de faire connaître à vos Fédérations respectives le résultat de vos démarches.

-O-O-O-O-O-O-O-O-

26, rue de Montholon - PARIS - 9°

Les Retraites Complémentaires

Dans le Textile

L'accord du 29 Juillet 1953, conclu dans le cadre des accords du 9 Juin 1953, avait prévu une allocation complémentaire, destiné à compléter la retraite servie à 65 ans à un assuré social, par rapport à la même retraite, qui aurait pu lui être servie au même âge, s'il avait cotisé aux Assurances Sociales pendant 30 années.

Ce système était provisoire, et devait être révisé au plus tard en 1960, année où les 30 années de cotisations A.S. seront atteintes pour la grande majorité des assurés sociaux arrivant à l'âge de la retraite.

Précisons ensuite, que nous nous trouvons dans la situation suivante au moment de la signature de l'accord textile du 17.10.57.

Pour les Cadres : La Convention Collective du 14 Mars 1947, joue; donc pour cette catégorie de personnes, le problème est résolu, sauf peut être à revoir la situation de cadres dits "moyens", se trouvant à des coefficients voisins de 300, et pour qui le régime de Cadres n'apportera pas une retraite très substantielle, eu égard à la cotisation payée (régime obligatoire, cadres) Les Caisse de Cadres sont professionnelles ou Interprofessionnelles, et la réassurance est généralement faite, au plan national, par une caisse générale, elle-même garantie par une ou plusieurs compagnies d'assurance-vie.

Pour les E.T.A.M. : Il existe quelques accords, conclus au plan des régions, branches ou entreprises. Accords très variables : que ce soit depuis la Caisse Professionnelle des E.T.A.M. récemment constituée à ROUBAIX ou celui de ROANNE (E.T.A.M. Coton) où les intéressés adhérents à une Union de Prévoyance interprofessionnelle ou encore de la Soierie Lyonnaise, encore différent.

Pour les Ouvriers - Soit l'application de l'accord de Juillet 1953, très difficile d'ailleurs, car cela impose en fait la consultation de la Caisse Régionale Vieillesse dont dépend le Retraité, et ceci pour chaque cas. - Soit encore la constitution d'une Vritable Caisse Professionnelle comme à ROANNE (Coton), à gestion paritaire par un conseil élu, une cotisation égale à 1/3 pour les salariés et 2/3 pour les employeurs.

Signalons que dans d'autres branches ou régions, il existe des systèmes affiliant ensemble les ouvriers et les E.T.A.M. dans un même organisme, interprofessionnel; telles les Teintures et Apprêts, (Groupe S.A.B.T.I.)

.../...

Cette question des retraites ayant été posée très nettement au cours des discussions devant aboutir à l'accord du 17 Octobre 1957, il fut décidé que les pourparlers s'engageraient sans tarder, et en premier lieu pour les E.T.A.M.

La période présente est, nous pouvons le dire, sous une ambiance favorable pour de telles discussions. Les retraites complémentaires tendent à se généraliser. Citons encore la création de l'U.N.I.R.S. laquelle pourrait d'ailleurs servir de base indicative à nos discussions, ne serait-ce que pour assurer des bases de surcompensation ou de réassurance.

C'est ainsi qu'une première réunion eut lieu le 20 Novembre 1957 à l'Union Textile. Y participaient : AUCLAIR, KINDT, PERICHON et POINSOT. Les délégations salariés posèrent au début le principe de caisses professionnelles textiles par branches ou régions avec réassurance à une caisse nationale, E.T.A.M., Textile. Principe d'adhésion obligatoire des entreprises ; cotisations égales à 1/3 et 2/3, système de répartition.

L'hostilité des employeurs fut assez nette au début, plus nuancée après nos arguments, et surtout après une suspension de séance. En conclusion de cette première réunion, l'Union Textile faisait seulement des réserves sur une construction purement textile, en raison des difficultés possibles et envisageait la conclusion d'une sorte "d'accord-cadre", obligatoirement applicable aux parties signataires, sous réserve d'adaptation aux branches ou régions, en particulier pour celles où quelque chose a déjà été fait.

La seconde réunion s'est tenue le 15 Janvier 1958 à l'Union Textile avec la participation, pour la C.F.T.C. de : KINDT, MAYOUD, PERICHON, POINSOT et SCHITTECATE.

Après échange de vues, voici quels sont les points qui nous ont été proposés par l'Union Textile. En face de chaque point est ajouté un petit commentaire, s'il y a lieu, pour permettre de juger. Il est bien entendu que ce ne sont là que des propositions, sur lesquelles nos Organisations auront à prendre position. Enfin, le numéro des points ci-après est ici seulement à titre indicatif, et a été jugé plus facile par l'auteur de cette circulaire, qui a d'ailleurs demandé et obtenu qu'un procès-verbal, reprenant chaque point nous soit adressé.

-o-o-o-o-o-o-o-o-

I.- Les bénéficiaires seraient les E.T.A.M. tels que visés par les dispositions de l'annexe n° V de la C.C. Nationale.

- On peut être d'accord sur cette définition. Cependant, il serait sans doute intéressant d'y inclure (ici ou dans un autre point spécial) les cadres dits "Moyens" (système de Roanne (Coton) inclu dans la caisse E.T.A.M. jusqu'à un salaire égal à une fois et demi le plafond de cotisation de la sécurité sociale, avec faculté pour les cadres intéressés de rester également à la caisse des cadres s'ils y sont déjà affiliés.

.../...

- 2.- Les entreprises adhérentes seraient "toutes celles adhérant à un syndicat patronal signataire de l'accord".
 - 3.- Les entreprises ou groupes d'entreprises possédant déjà un régime, seraient laissés en dehors du système ainsi établi.
 - 4.- Système de répartition, par points de retraite, avec revalorisation normale annuellement.
 - 5.- A- Cotisations paritaires et EGALES entre patrons et salariés.
- Une réserve a été faite sur cette formule... mais il semble assez difficile de trouver une formule qui puisse obliger une entreprise isolée non adhérente à un syndicat patronal, en dehors de la formule de l'extension.
 - Là aussi, les salariés ont formulé quelques réserves. Il est évident que l'on ne conçoit pas très bien comment l'on pourrait obliger des parties, déjà signataires d'un accord antérieur, et donnant satisfaction aux-dites parties, de le dénoncer pour adhérer à un autre organisme, surtout si leurs avantages acquis étaient d'une façon ou d'une autre mis en cause (années antérieures, rachat de cotisations, sans oublier le cas d'entreprises cotisant au-dessus des minima fixés par la convention.
 - On pourrait cependant envisager un amendement précisant que ces entreprises ou groupes d'entreprises devraient avoir un régime paritaire et équivalent au moins en avantage que celui fixé.
 - D'accord sur le régime de répartition. En ce qui concerne le système par points, il est également acceptable. Il n'y a aucun inconvénient à adopter le système par points (système des cadres) ou le système du pourcentage suivant les annuités de cotisations et d'après le salaire de référence (système Roanne ETAM Coton). Il y a cependant une plus grande simplicité pour le salarié à avoir un système par point. La revalorisation se ferait automatiquement chaque année, comme pour les rentes et pensions de la S.S. suivant les dispositions de l'art. 71 de l'Ord. du 19.10.45 modifiée.
 - Sur ce point, réserves très nettes de la délégation des salariés, qui désirent la formule 40 % et 60 % ou au maximum la formule 1/3 - 2/3. Point réservé, chaque partie restant sur ses positions.

B- Cette cotisation serait calculée sur la base du salaire soumise au précompte

6.- Seraient assujétis les ETAM masculins de 21 ans et de 25 ans pour les femmes et jeunes filles.

7.- Inclusion des anciens salariés d'une entreprise sous réserve d'y avoir travaillé un certain temps (par exemple 10 ans...)

8.- Age de la retraite fixé à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes (ou 60 ans également pour les hommes reconnus inaptes par la S.S.), sous condition de cesser l'activité.
- Possibilité d'anticiper avant 60 ou 65 ans, sous conditions de la minoration de la pension.

9.- Reconstitution de carrière dans les entreprises, en fonction des emplois définis à l'Annexe V.

10.- Majoration de la Retraite à envisager dans le cas où le retraité a eu des enfants à charge

- Accord sur ce point.

- On pourrait modifier ce point. En effet, les ETAM de Roanne (Coton) sont affiliés à 21 ans sans distinctions de sexe. La Caisse Roanne-Coton (Ouvriers) prévoit 18 ans, sans distinction de sexe également. Certes de nombreux régimes prévoient un temps minimum de présence (en général 1 an). Mais l'UNIRS ne prévoit pas de temps... tout en parlant de "période probitoire".

- Ce point a été également réservé. Nous avons demandé que le temps passé soit compté dans la profession, plutôt que dans l'entreprise.

- Rien de particulier à signaler sur ce point, qui serait acceptable. A signaler tout de même l'intérêt pour les femmes de pouvoir partir à 60 ans.

- La reconstitution de carrière doit se faire dans la profession et non dans l'entreprise comme le prévoit l'UNIRS ou encore comme cela a été prévu pour les ETAM de Roanne (Coton) On peut déterminer un nombre forfaitaire de point par année de présence qui s'ajouteront aux points de cotisation.

- D'autre part, il serait bon de prévoir une clause au cas où les ETAM auraient eu un début de carrière comme ouvrier -(cas nombreux, agent de maîtrise). La prise en charge d'une telle période pourrait s'entendre à raison de 50 % du temps passé comme ouvrier.

- Point acceptable. On pourrait être d'accord sur un système analogue à celui de la S.S., soit majoration de 10 % si le retraité a au moins 3 enfants à charge.

- Il serait possible aussi de proposer une majoration qui serait plus élevée suivant le nombre d'enfants.

- | | |
|--|---|
| II.- Prévoir pour le conjoint qui n'a pas de droits propres, une pension de réversion égale à 50 % de la pension du de-cujus. | - D'accord
- Prévoir aussi que cette pension serait majorée en fonction du nombre d'enfant (comme le point ci-dessus.) |
| I2.- Appliquer un pourcentage supplémentaire, dans le cas d'orphelins mineurs. | - On peut être d'accord. |
| I3.- En fonction des articles 9 et 10 de l'annexe V, prévoyant une indemnité de départ à la retraite complémentaire ne prendrait effet qu'après la période d'effet de cette indemnité. | - Point réservé par la délégation salariée. Les salariés estiment que cette indemnité doit compenser la période creuse entre le départ de l'ETAM et le paiement de la retraite. |
| I4.- Gestion du système par un Institut de retraite, choisi paritairement par les syndicats locaux ou régionaux. | - Sous réserve des objections formulées ci-dessus aux points 2 et 3 et suivant lesquelles les ETAM préféreraient une caisse professionnelle textile.
- Cependant, le mot "paritairement" indique bien qu'il devra y avoir un protocole d'accord. |
| I5.- Le régime ainsi constitué se substituerait à l'accord du 29 Juillet 1953. | - D'accord. |
| I6.- Une commission nationale paritaire serait chargée de suivre l'application de ce régime et son évolution. | - D'accord. |
| I7.- Ce régime serait révisable de droit suivant l'évolution de la législation. | - D'accord en principe. Cependant, il faudrait avoir des précisions sur l'idée patronale. Il ne faudrait pas que l'on remette tout en question en 1960... |
| I8.- Point réservé par la délégation patronale. | - Les salariés ont demandé que soit ajoutée une clause comprenant l'assurance de cès, par un (léger) versement supplémentaire patronal. |

Il convient de rappeler que tout régime de retraite complémentaire doit être conforme aux dispositions du décret du 8 Juin 1946, portant R.A.P. de l'ordonnance du 19.10.45 sur la sécurité sociale, si l'on veut que ce régime fasse l'objet d'un agrément du Ministère du travail. En gros, les dispositions ci-dessus semblent remplies (gestion à caractère mutualiste, paritaire, double cotisation, valorisation des retraites, etc...)

.../...

D'autre part, la loi du 1er Décembre 1956 et le décret d'application du 25 Septembre 1957, font obligation aux divers régimes de retraite de prévoir un système de coordination.

Peut être serait-il possible de voir cela au stade des régions sur un plan interprofessionnel, car il est évident que les ETAM changent plus facilement d'entreprises (qu'elles soient ou non textiles) au sein de leur localité ou région; plutôt qu'ils changent de régions dans la même profession.

Enfin, nos syndicats devront réfléchir et nous indiquer leur sentiment sur le système possible de réassurance. Ceci est très important :

- Une entreprise ou un groupe d'entreprises peuvent adhérer à un Institut de retraite interprofessionnel. Rien n'empêche que la réassurance s'effectue, soit dans le cadre d'une Caisse Nationale interprofessionnelle dans le cadre de l'UNIRS par exemple (soit suivant le système pratiqué actuellement par ces Instituts (garantie par une compagnie d'assurance-vie).
- Une entreprise ou un groupe d'entreprises adhère à une caisse professionnelle textile. La réassurance peut être envisagée au plan national, soit par une adhésion de cette caisse à l'UNIRS, soit à une caisse nationale professionnelle textile à constituer.

Il faut enfin souligner qu'ils y aura là d'un régime ETAM. Il y aura donc à examiner de près le cas de branches ou de régions où les ouvriers adhèrent avec les ETAM dans un même institut de retraite.

Les salariés pourront-ils, du manoeuvre à l'ETAM, cadres exclus? Ceci sera, pensons-nous, à voir aussi, mais à voir ensuite. En effet l'Union Textile a nettement posé le préalable de conclure pour les E.T.A.M.

Telle est donc la situation actuelle qui requiert l'attention des syndicats E.T.A.M. intéressés, et leurs avis indispensables pour la suite des négociations. Nous rappelons en particulier qu'il est absolument nécessaire d'adresser à notre Fédération les textes de tous les régimes pouvant exister, soit par branches, régions ou entreprises, même s'il n'y a pas un protocole d'accord nettement défini. Ceci est absolument indispensable si vous voulez que votre Fédération puisse faire avancer le problème.

D'avance Merci

Marcel PERICHON

QUESTIONNAIRE SUR LE PROBLEME DES RETRAITES COMPLEMENTAIRES. -

L'accord intervenu au plan national entre le C.M.P.F. et les Centrales Syndicales libres (C.F.T.C. et Force Ouvrière) a mis au premier plan des préoccupations syndicales, l'institution de Régime de Retraites Complémentaires à la Sécurité Sociale.

La Fédération Textile (C.F.T.C.) qui a signé, dès Juillet 1953 un accord provisoire à ce sujet avec l'Union Textile, accord qui perdra son objet en 1960 puisqu'à cette date il n'y aura plus de nouveaux bénéficiaires, a le droit de se préoccuper, dès maintenant de remplacer par des textes nouveaux l'accord de 1953 et d'instituer de véritables régimes complémentaires de retraite.

La C.F.T.C. d'ailleurs invite ses Fédérations et ses syndicats à agir dans ce sens.

Dans cet ordre d'idées plusieurs solutions sont possibles, et nous voudrions que nos syndicats nous donnent un certain nombre d'indications par rapport à leur situation locale, à leurs possibilités et désirs de leurs adhérents, afin que la Fédération puisse ensuite agir concrètement et pratiquement en vue d'aboutir à des solutions tenant compte des divers désirs exprimés.

-o-o-o-o-

- Souhaitez-vous l'institution d'un Régime Complémentaire de Retraite dans la profession ? _____

- Si oui, acceptez-vous que ce régime soit établi sur la base d'une double contribution patronale et salariée ? _____

- Les travailleurs de votre région sont-ils prêts à faire un effort de cotisation à cet effet ? _____

- Si OUI, comptez-vous prendre contact avec les organisations syndicales de votre région afin d'aboutir à un résultat positif ? _____

Etes-vous partisan que la Fédération Générale de son côté, prenne avec l'Union des Industries des Textiles des contacts en vue d'examiner ce qui pourrait être fait au plan national ? _____

- Si OUI, seriez-vous d'accord sur les bases ci-après qui pourraient être arrêtées en vue d'un projet : _____

.../...

- Si OUI, seriez-vous d'accord sur les bases ci-après qui pourraient être arrêtées en vue d'un projet :

- double cotisation : Trois cinquièmes pour les employeurs
Deux cinquièmes pour les salariés.

- Système par répartition prenant en charge les anciens retraités ayant un minimum de 10 ans de travail dans le textile, système permettant d'assurer en sus de la sécurité sociale, une retraite d'environ 20 M du salaire moyen des 3 dernières années pour 30 ans de travail professionnel .

- Avez-vous dans votre secteur des militants capables de s'intéresser au problème et de participer le cas échéant, à la gestion paritaire d'une Caisse locale ou régionale ? _____

- Quel est le nombre de salariés employés dans l'industrie textile de votre région ? _____

- Ouvriers _____

- Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise _____

- Avez-vous déjà un régime de retraite complémentaire ? _____

- Si OUI, envoyez-nous les statuts, règlement intérieur et protocole d'accord.

- Combien votre régime couvre-t-il de salariés ? _____

Nom du Syndicat _____

ADRESSER LES REPONSES : à la Fédération Générale des Syndicats Chrétiens
du Textile : -----

- 26, rue de Montholon - PARIS 9°

- Bureau 533.-

— BIERVILLE —

Dans le cadre des sessions de Bierville, nous attirons tout particulièrement votre attention sur deux sessions de l'institut confédéral, qui se tiendront à Bierville :

- Comité d'entreprise : 9/19 Mars
- Délégués du Personnel : 12/19 Avril

L'importance de ces sessions ne vous échappera pas.

Elles permettront à nos organisations de base, de consolider leurs positions dans les entreprises par l'augmentation de la compétence de leurs militants.

Nous vous serions reconnaissants de porter ces sessions à la connaissance de vos syndicats, par le canal de vos bulletins intérieurs, de façon à leur assurer un recrutement maximum. Pour vous en faciliter la diffusion, vous trouverez, ci-après, quelques renseignements sur chacun de ces stages.

Par un prochain courrier, vous recevrez la notice d'utilisation de Bierville pour 1958. Des difficultés d'ordre administratif ne nous ont pas permis d'en assurer plus tôt la diffusion.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

SESSION COMITES D'ENTREPRISE - 9 - 19 Mars 1958

Cette session, des plus importantes, s'adressent aux membres titulaires et suppléants des Comités d'entreprise et d'établissement, ainsi qu'aux futurs candidats pour qui la session sera une excellente préparation.

Le programme sera l'occasion d'aborder :

- Les moyens d'expression du personnel dans l'entreprise,
- les Elections du C.E.
- Prérogatives et garanties des élus,
- Le fonctionnement d'un C.E.
- La médecine du travail,
- L'hygiène et la sécurité,
- L'organisation du travail,
- La gestion des oeuvres sociales,
- L'intervention du C.E. dans la marché générale de l'entreprise
- l'intervention du C.E. dans la vie financière de l'entreprise,
- Tracts, prise de parole,
- Les liaisons des membres du C.E. avec les travailleurs et la section d'entreprise,
- Perspectives d'avenir des Comités d'entreprise.

.../...

SESSION DES DELEGUES DU PERSONNEL - Bierville du 12 au 19 Avril 1958 -

Cette session s'adresse aux Délégués du Personnel titulaires et suppléants, ainsi qu'aux futurs candidats pour qui le stage sera une utile préparation.

Le programme sera l'occasion d'aborder :

- Les moyens d'expression du personnel dans l'entreprise,
- La compétence et les pouvoirs des délégués,
- Les prérogatives et les garanties des élus,
- la connaissance des travailleurs,
- la rémunération du travail,
- la médecine du travail,
- l'hygiène et la sécurité,
- l'Organisation du travail,
- le déroulement d'une revendication,
- le tract,
- la prise de parole,
- l'audience,
- le délégué du personnel dans l'action syndicale.

-o-o-o-o-o-o-o-o-

CONDITIONS FINANCIERES ET INSCRIPTION POUR CES DEUX SESSIONS

La Confédération prend à sa charge les frais de séjour et de transport. De plus, une indemnité forfaitaire de perte de salaire de 500.-Frs par jour ouvrable sera versée.

Envoyez d'urgence les adhésions à l'Institut Confédéral d'Etudes et de Formation Syndicales C.F.T.C., 26, rue de Montholon - PARIS 9ème.

-o-o-o-o-o-o-o-o-

Imprimé au siège :

26, rue de Montholon - PARIS - 9°

Le Gérant

B. MAYOUD.