

HA BILLEMENT
mode et accessoires

CUIRS

TEX TILES

C.F.D.T.

HA - CUI - TEX N° 231 — Janvier 1970

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

En avant pour une nouvelle année d'action.

◆ VIE FEDERALE

De nombreux résultats obtenus par l'action et la négociation.

◆ AUGMENTATION NON HIERARCHISEE

Un objectif C.F.D.T. qu'il nous faut défendre auprès des organisations syndicales et faire partager à tous les travailleurs.

◆ DROIT SYNDICAL — DROIT DES TRAVAILLEURS

Après le jugement de l'affaire Jurine ; tous concernés pour l'application des droits syndicaux.

◆ TEXTILES NATURELS

Le barème des salaires minima de la profession au 1^{er} janvier 1970.

◆ PAS DE SOCIALISME,

SANS EGALITE POUR LA FEMME

Cette affirmation doit être assimilée et défendue par chaque militant dans le combat que nous menons pour une véritable société socialiste.

◆ LA COTISATION 1970

Nous avons sans cesse à expliquer le sens de la cotisation syndicale et de sa revalorisation.

◆ ARTICLES PARUS EN 1969

Un rappel de l'ensemble des articles parus dans HA-CUI-TEX au cours de l'année pour éventuellement s'y référer.

Ne regardez pas passer la transformation de votre siècle avec la résignation des vaincus.

Montez hardiment dans le convoi et tâchez de diriger la machine.

Albert DE MUN

LE CONSEIL FÉDÉRAL ET LE SECRÉTARIAT

Présentent à tous les Militants
de l' HAabillement
des CUIrs et Peaux
des TEXtiles
ainsi qu'à leur famille
Leurs meilleurs vœux pour 1970

Comment chez nous commencent les victoires

Pourquoi
Devant l'église où des anges
Ouvrent leurs ailes
Ce gamin à la jambe
Coupée ?

Sa mère a été tuée.
Mille fois il l'appelle.
Personne ne viendra
Pour faire repousser cette jambe
Perdue.

Pour aujourd'hui et pour toujours
Une béquille de bambou
Lui servira de mère
Le soutenant toute sa vie.

C'est ainsi que commencent, chez nous,
[tous les combats.
C'est ainsi que commencent, chez nous,
[toutes les victoires.

Non par l'appel de quelque poète
Au cœur plus fougueux que le typhon
Non par l'ordre de quelque général
Epris de bataille.

Mais par le silence de cette blessure
Qui s'est cicatrisée
Et puis s'est rouverte.

Par le bruit de ces béquilles
Cognant la terre
Cognant ici et résonnant
Loin, dans le cœur de l'homme.
Cognant tout bas et éclatant
En victoires triomphantes.

Cognant dans un coin du Viêt-nam
Et retentissant ce matin
Jusqu'à Paris, jusqu'à New York.

CHE LAN VIEN
Poète Viêtnamien

Si nous voulons que la Paix revienne au Viêt-nam au cours de l'année 1970, il ne faut pas rester inactif. Il faut lutter pour que soit reconnu au peuple Viêtnamien le droit de VIVRE dans la PAIX.

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

En avant pour une nouvelle année d'action.

◆ VIE FEDERALE

De nombreux résultats obtenus par l'action et la négociation.

◆ AUGMENTATION NON HIERARCHISEE

Un objectif C.F.D.T. qu'il nous faut défendre auprès des organisations syndicales et faire partager à tous les travailleurs.

◆ DROIT SYNDICAL — DROIT DES TRAVAILLEURS

Après le jugement de l'affaire Jurine ; tous concernés pour l'application des droits syndicaux.

◆ TEXTILES NATURELS

Le barème des salaires minima de la profession au 1^{er} janvier 1970.

◆ PAS DE SOCIALISME,

SANS EGALITE POUR LA FEMME

Cette affirmation doit être assimilée et défendue par chaque militant dans le combat que nous menons pour une véritable société socialiste.

◆ LA COTISATION 1970

Nous avons sans cesse à expliquer le sens de la cotisation syndicale et de sa revalorisation.

◆ ARTICLES PARUS EN 1969

Un rappel de l'ensemble des articles parus dans HA-CUI-TEX au cours de l'année pour éventuellement s'y référer.

Ne regardez pas passer la transformation de votre siècle avec la résignation des vaincus.

Montez hardiment dans le convoi et tâchez de diriger la machine.

Albert DE MUN

HA - CUI - TEX aux syndicats et sections

13 novembre : TEXTILES NATURELS

— Pourquoi la C.F.D.T. n'a pas signé ?

20 novembre : HABILLEMENT

— La lutte pour l'augmentation de tous les salaires de l'habillement.
— Barèmes minima nationaux ouvriers et mensuels.
— Accord régional Nord - Pas-de-Calais.
— Dans les autres branches.

27 novembre : CHAUSSURES

— Compte rendu de la réunion paritaire du 26.
— Avenants ouvriers - E.T.A.M. et cadres.

28 novembre : MAROQUINERIE

— Compte rendu de la réunion paritaire des 24 et 25 novembre sur les classifications.

1^{er} décembre : DENTELLES

— Compte rendu de la réunion paritaire du 27 novembre.

5 décembre : GANTERIE

— Compte rendu de la réunion paritaire du 4 décembre.

10 décembre : TEXTILES ARTIFICIELS

— Compte rendu bureau TAS du 29-11-69.
— Salaire TAS applicables au 1^{er} octobre et au 1^{er} janvier 1970.

11 décembre : BONNETERIE

— Spécial solidarité — Grève chez Gillier à St-Dizier.

12 décembre : CHAUSSURES

— Compte rendu de la commission paritaire de l'emploi du 10-12-69.
— Compte rendu de la réunion paritaire concernant l'amélioration de la convention collective du 10-12-69.
— Nouveaux textes conventionnels.

Ces bulletins adressés aux correspondants de sections doivent être discutés en équipes de militants. La section doit examiner ce qui est demandé et décider ce qu'elle fera.

LE SYNDICALISME EFFICACE
EST UN TRAVAIL D'EQUIPE.

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon, Paris IX^e

23^{me} ANNEE — NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle

Le numéro : 1 F

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

Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, Paris IX^e

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

Téléphone : 878-91-03 - 526-63-09

Téléphone ligne directe : 824-92-27

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

Nous vous souhaitons tout sauf " la NOUVELLE SOCIÉTÉ "

5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0... Ça y est ! Nous voilà partis pour « La Nouvelle Société ». Des paysans en colère contraignent un Ministre à s'entretenir avec eux pendant quelques instants dans une cour de ferme. Leurs dirigeants se retrouvent en prison. « C'est la nouvelle société ».

On manifeste dans le monde entier pour la paix au Viêt-nam. Les parisiens essaient d'user de cette liberté d'expression, quelques milliers d'entre eux se retrouvent bouclés dans les postes de police. « C'est la nouvelle société ».

L'industrie nucléaire qui a coûté si cher aux français, est en plein dans le cirage. Cela donne l'occasion à POMPIDOU de relancer sans grand frais l'idée de l'Euratom. « C'est la nouvelle société ».

« La nouvelle société » ce sont aussi et surtout les contrats sociaux. D'après Chaban Delmas c'est une révolution, une grande étape vers « la nouvelle société ».

En fait une étape vers la paix sociale, vers l'ordre, etc.

Libre à Chaban Delmas et Pompidou de prendre leurs désirs pour des réalités. Les travailleurs ne sauraient être dupes de ce bourrage de crâne.

Le premier vœu que nous formulons pour les travailleurs c'est qu'ils restent lucides, donc de regarder les choses en face.

La société de Monsieur Pompidou, Chaban Delmas et autres princes du pouvoir est celle des capitalistes, celle où chacun reste à son rang, bien sage. Les ministres ne peuvent s'abaisser au dialogue dans une cour de ferme. Les citoyens n'ont pas à s'occuper de la paix, c'est le boulot des diplomates. Les rues ne sont pas pour les manifestants, elles appartiennent aux flics.

Les étudiants sont dans les universités et lycées pour étudier pas pour contester. Les ouvriers sont dans les usines pour travailler pas pour faire grève.

Dans la société nouvelle, les travailleurs sont faits pour travailler à la chaîne, aux cadences de plus en plus inhumaines, en double ou triple équipe, le temps qu'on aura besoin d'eux (pas plus).

Dans la « nouvelle société » les capitalistes sont faits pour accumuler le capital par la concentration industrielle et pour vivre sur les rentes qu'il produit.

Voyez comme dans cette « nouvelle société » les choses sont simples. Chacun se retrouve à sa place, sa juste place, rien que sa place. Il y a les places supérieures et les places inférieures, ceux qui dirigent et ceux qui n'ont rien à dire, ceux qui sont riches et ceux qui sont pauvres. C'est dans l'ordre des choses.

Il y a bien sûr eu mai 68, Pompidou a dit que « rien ne sera plus comme avant », or, tout est comme avant. Mais entre les réalités et les apparences ne vaut-il pas mieux s'occuper des apparences.

La « nouvelle société » fait de vous des cadres, des contremaîtres, des employés gavés par la consommation de masse, gavés, non pas considérés ! Elle vous garantie des illusions de standing à la place d'une dignité réelle.

La « nouvelle société » apporte aux travailleurs des apparences de pouvoir par un semblant de participation.

Vraiment en début de cette année 1970, nous souhaitons avant tout que la classe ouvrière ne se laisse pas prendre à ce jeu de dupes.

La réalité est tout autre. Elle conduit de plus en plus à la confrontation de la classe ouvrière avec la classe des possédants. La réalité c'est que la lutte entre ces deux classes se mène partout, dans les entreprises d'abord, mais aussi sur ce qu'on appelle le marché. Les armes du capital sont simplement plus sournoises plus perfides. Les capitalistes se déguisent en père noël, en bon pasteur appelant les petites brebis à venir s'abreuver à « la nouvelle société ».

Les travailleurs ne s'y laisseront pas prendre. Ils sauront faire front, lutter pour leur bonheur, leur liberté, leur dignité. C'est dans cette lutte et par elle qu'en 1970 nos vœux les plus sincères deviendront davantage réalités.

F. KRUMNOW

A TRAVERS L'ACTION →

● MAROQUINERIE

Le 25 novembre s'est tenue la réunion paritaire sur les classifications Maroquinerie. Un cadre a été mis en place pour procéder au classement des postes des différentes spécialités de la Maroquinerie. Une prochaine réunion se tiendra en janvier.

● BRETELLES ET CEINTURES

Le 26 novembre a eu lieu la commission paritaire Bretelles-Ceintures. Les patrons y ont proposé de fixer le salaire de base hiérarchique à 3,05 F. Les organisations syndicales tout en estimant ces propositions insuffisantes, les organisations syndicales ont signé l'accord sur cette base.

● CHAUSSURE

La réunion paritaire sur les minima s'est déroulée le 26 novembre. Un accord est intervenu relevant les minima conventionnels de 2,70 % entre le 1er octobre et le 1er novembre.

Le point 100 se trouve ainsi fixé à 2,65, le point E.T.A.M. suit

la même évolution et est ainsi porté à 4,59 au 1er novembre.

Pour l'année 1970, les salaires E.T.A.M. et Cadres sont majorés en une seule fois au 1er janvier :

E.T.A.M., point 100 à 2,82 et Cadres + 9 % des appontements minima fixés en janvier 69.

Sur les autres points à l'ordre du jour concernant l'aménagement de certains articles de la Convention : congé-éducation - droits des élus et désignés - l'H - paiement de tous les jours fériés, etc.

La discussion a repris le 10 décembre, aucun accord n'étant intervenu sur ces différents points.

Résultats du 10 décembre 69 :

Un accord est intervenu, améliorant l'attribution du congé-éducation, possibilité de la fractionner en 3 fois :

- sur le paiement de tous les jours fériés, mais sur une base de 8 heures ;
- et l'amélioration des abattements d'âge avec suppression après 1 an d'ancienneté.

Cet accord prend effet à partir du 1er janvier 1970. Les autres points ne seront repris qu'en mars 1970.

● TEXTILES NATURELS

La commission paritaire classification T.A.M. - T.N. s'est déroulée le 2 décembre. Ayant demandé des précisions aux patrons, en ce qui concerne l'application de leurs propositions, ils ont été obligés de reconnaître que les définitions pouvaient être restrictives pour les agents de maîtrise ne remplissant pas les nouvelles définitions.

Les patrons reverront leurs propositions. La C.G.C. - F.O. et C.F.T.C. se sont senties gênées ; elles avaient déjà donné leur accord pour signer...

● GANTERIE DE PEAU

A la commission paritaire du 4 décembre, les patrons sont revenus avec les mêmes propositions.

Après 4 suspensions de séance, vu la fermeté et l'unanimité des organisations C.F.D.T. - C.G.T. et F.O., les patrons ont finalement proposé :

— revalorisation de 4 points du coefficient des coupeuses (de 162 à 166).

Salaires minima :

5,50 % au 1er novembre - valeur du point 100 : 2,50 F.

1 % au 1er décembre - valeur du point 100 : 2,53 F.

3 % au 1er avril 1970 - valeur du point 100 : 2,60 F.

Nous avons donné notre accord sur les deux premières étapes et demandé un délai pour consulter sur le taux du 1^{er} avril 70. Finalement l'accord est signé.

● DENTELLES

Le 27 novembre, la Commission Paritaire Dentelles - Tulle - Brode-

ries - Guipures a eu lieu à PARIS. Les patrons ont proposé le même accord de salaire que celui des Textiles Naturels et aux mêmes dates d'application sauf en ce qui concerne CALAIS où les 2 étapes seront appliquées au 1^{er} décembre.

L'accord a été signé par toutes les autres organisations sauf la C.F.D.T. qui consulte les sections de la branche D.T.B.G.

Les employeurs ont proposé les mêmes modifications de la Convention Collective que celles signées en mai 69 dans les Textiles Naturels (droit syndical, chômage partiel, etc.) sauf la Commission de l'emploi et le travail en équipe.

Ces textes ont été signés par toutes les organisations syndicales. Une nouvelle commission paritaire aura lieu le 22 décembre pour compléter le texte sur le droit syndical compte tenu de la petite taille des entreprises et pour discuter du travail en équipe.

● PELLETERIE APPRET ET LUSTRE

Un nouvel accord est intervenu indemnisant le chômage partiel dans la profession, le taux sera revalorisé automatiquement à chaque relèvement du SMIG, il a été fixé à 50 % du SMIG à compter du 1-10-70. Un accord sur les classifications a également été conclu.

● CONFECTION MILITAIRE

A la réunion paritaire du 12 décembre un accord a été signé sur la base de 3,27 F comme la Confection Civile, mais application au 15 décembre.

A TRAVERS L'ORGANISATION

● RELATIONS INTERNATIONALES

Louis BODIN a participé au nom de la Fédération le 24 novembre à la rencontre européenne organisée par la C.E.E. avec les Fédérations Nationales pour discuter du rapport DE BANDT relatif à l'évolution industrielle dans l'industrie textile.

● RENCONTRE DE BRANCHES

Les responsables Blanchisserie se sont rencontrés le 22 novembre, ils ont examiné les problèmes et l'organisation de leur branche.

● BUREAU FEDERAL

Il s'est réuni le 28 novembre et a notamment préparé le Conseil Fédéral de Décembre. Il a également eu un entretien intéressant avec A. JEANSON Président de la C.F.D.T. sur l'orientation de notre centrale et le Congrès Confédéral de mai 1970.

● BUREAU TEXTILES ARTIFICIELS

Le Bureau T.A.S. élu lors de la session de branche de début novembre se réunissait pour la première fois le 28 novembre. Il a formé son bureau et préparé l'action des prochains mois.

● COMMISSIONS FEDERALES

Deux commissions se sont réunies le 28 novembre, la Commission Jeunes, composée de Jeunes et adultes, le groupe après avoir examiné les problèmes des Jeunes dans l'HA-CUI-TEX a préparé la session Jeune qui se déroulera les 4-5 et 6 février 70 à POISSY.

● LA COMMISSION DES MENSUELS

Composée de Cadres - Agents de Maîtrise - Techniciens et Em-

ployés de l'HA-CUI-TEX s'est retrouvée pour aborder et réfléchir aux problèmes posés par les revendications ouvrières notamment en matière de mensualisation et de hiérarchie, l'échange a été fructueux et se poursuivra.

● VOYAGE D'ETUDE

Frédo KRUMNOW a participé du 1^{er} au 10 décembre au colloque sur l'autogestion organisé par l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) en YOUGOSLAVIE - Frédo y représentait la C.F.D.T.

● REUNION CADRES

Une rencontre restreinte des militants Cadre Région Parisienne s'est tenue à la Fédération le 4 décembre avec Jean VALYNSELLE et R. TOUTAIN.

● JOURNEES D'ETUDE

Pour la région Rhône-Alpes une J.E. Bonneterie a rassemblé 12 militants le 29 novembre pour examiner ensemble la situation générale et l'organisation de la branche Marie-Claude PLAISANTIN et Andrée ABRIAL animaient cette journée.

Le 6 décembre, une journée d'étude a réuni une vingtaine de militants de 13 usines du Nord du groupe D.M.C. — GILLET THAON — PRICEL. Le but de cette journée était de créer une organisation au niveau de la région, équipe responsable correspondante des sections implantations dans les autres entreprises.

Un plan d'action et d'objectifs prioritaires a été mis en place.

● RESULTATS ELECTIONS I.R.I.H.A.

Le dépouillement des élections I.R.I.H.A. a eu lieu dans la semaine du 8 au 12 décembre. Aucun dé-

tais n'a pu être fait par département, il s'agit donc de résultats globaux.

valablement exprimés

Votants : 65 705

Suffrages : 64 505

Nuls	:	1 200
C.G.T.	29 533 voix	32 élus
C.F.D.T.	15 494 voix	17 élus
C.G.T.-F.O.	13 475 voix	15 élus
C.G.C.	6 003 voix	6 élus

COMPARAISON AVEC 1963

	1963		1969		Différence %
	Voix	% s/Exp.	Voix	% s/Exp.	
C.G.T.	20 462	54 %	29 533	45,78 %	— 8,22 %
C.F.D.T.	11 138	29 %	15 494	24,01 %	— 5,99 %
F.O.	6 463	17 %	13 475	20,88 %	+ 3,88 %
C.G.C.			6 003	9,30 %	

Toutes les organisations ont progressé en voix. Mais en pourcentage, seul F.O. a progressé. La C.G.C. ne présentait pas de candidat en 1963.

Des ouvriers et employés ont dû voter pour la C.G.C., et les patrons ont dû faire voter F.O.. D'autre part, dans les votants il y a environ 25 000 retraités et

40 000 salariés, donc le poids des anciens est important. De plus, le Nord, Pas-de-Calais, Alsace, Rhône-Alpes ne participaient pas au vote, régions où la C.F.D.T. est majoritaire.

La C.F.D.T. est confirmée dans sa représentativité de 2^e organisation syndicale française.

DANS LES RÉGIONS

■ NORD PICARDIE HABILLEMENT

DESOMBRE - LILLE :

La grève des heures supplémentaires a continué une semaine après l'accord régional. Les travailleurs ont obtenu sur les réels 0,16 F à la catégorie B et 0,17 à D.

MANIGLIER - LILLE :

Minimum garanti à 3,50 F.

■ AISNE

Commission paritaire habillement.

En application de l'accord du 31

octobre, une commission paritaire régionale s'est tenue à SAINT-QUENTIN le 21 novembre, la première depuis 10 ans.

— Le minimum garanti est porté à 3,40 F au 1^{er} novembre et 3,45 F au 1^{er} janvier.

Augmentation réels : 0,15 F au 1^{er} décembre sur le salaire de janvier 1969. Prochaine réunion le 9 janvier pour les salaires au rendement.

ROUSSAGE TEILLAGE DU LIN :

Comme habituellement l'accord régional Nord - Pas-de-Calais re-

prend les dispositions de l'accord T.N., taux et date d'application.

■ CHAMPAGNE

CONFLIT GILHIER à ST-DIZIER Hte-Marne - 700 ouvrières :

L'ensemble de la Bonneterie s'est mis en grève le jeudi 4 décembre suite à un refus de la Direction d'augmenter une prime de fin d'année.

SOMMER MOUZON - Ardennes :

Les camarades de SOMMER ont obtenu en plus de ce qui était prévu au plan national 0,10 F de l'heure pour tous. Par ailleurs, la prime d'ancienneté pour les horaires qui variait de 2,50 % à 7 % passe de 2,5 % à 12,5%.

■ BRETAGNE

LE MINOR - Pont l'Abbé :

Après action, augmentation de 5 % au 1^{er} octobre, 5 % au 1^{er} novembre. Jusqu'à maintenant, les salaires étaient aux minima de l'Habillement.

BONNETERIE XAVIER-LAMBALLE (Côtes-du-Nord)

Licenciement collectif de 52 travailleurs. La C.F.D.T. a protesté et mené l'action pour que soit suspendue cette mesure.

■ RHONE - ALPES

Commission paritaire Habillement LYON et banlieue

- salaire minimum garanti, 3,45 F au 1^{er} novembre
- indemnité de transport, 2,50 % des frais réels
- refus patronal d'un accord s/reels

C.G.T. et F.O. ont signé, pas la C.F.D.T.

S.L.V. « Bayard » LYON

Les travailleurs ont obtenu 0,12 F d'augmentation.

Commission paritaire Teintures - Rhône-Alpes

- suppression des récupérations des jours fériés
- formation s/heures de délégués dans la limite de 15 h par mois

- travail de nuit : majoration de 35 % et indemnité panier d'une fois 1/2 le salaire minimum Textile
- assurance due pour ouvriers mensuels
- refus des patrons d'envisager la réduction d'horaire avec compensation.

Les travailleurs et la C.F.D.T. tiennent beaucoup à ce dernier point.

C.T.A. VALENCE :

Une grève a débuté le mercredi 26 novembre et a pris fin le 1^{er} décembre par un vote secret sur les propositions de la Direction C.T.A. faites vendredi 28 aux représentants des usines, propositions prévoyant un rattrapage des salaires sur Rhodia.

A noter qu'à VALENCE la reprise a été acquise par 110 voix contre 72 pour la poursuite. Les suppléments horaires seront maintenus à Valence dernière étape de rattrapage.

FLORELLY - ST-CHAMOND (Habillement) :

Augmentation de 0,12 F de l'heure à la place de 2 % proposés par la Direction après une action.

RHODIA ROUSSILLON :

Le dimanche 23 novembre un mouvement de grève a été déclenché sur le problème des classifications.

■ REGION PARISIENNE

WEILL - PARIS :

Augmentation de 4 % sur réels plus une majoration de 1,8 % pour compenser la réduction du temps de travail 1/4 h. par jour (1 h 1/4 par semaine).

BELLE JARDINIERE - PONT-NEUF :

Augmentation fixe de 0,15 F pour les horaires et 25 F par mois pour les mensuels. C'est la première fois que l'augmentation n'est pas en pourcentage.

■ NORMANDIE

Conflit BLOCH à ROUEN :

Le travail a repris le mardi 23 novembre un accord sur les sa-

laires de 0,08 F au 1er janvier pour une partie du personnel a été conclu :

- promesse de revaloriser la prime de panier au niveau régional.
- non sanction pour grève... néanmoins, les deux délégués CFDT sont licenciés et n'ont pas repris le travail, l'un d'eux a retrouvé un emploi.

■ MIDI-PYRENEES

Délaïnage - MAZAMET :

Augmentation de 0,05 F au 1er novembre 69 sur l'accord du 1er

juillet dernier. Les salaires minima sont fixés à 3,66 F et 3,15 F suivant les catégories.

Habillement - TOULOUSE :

A la commission paritaire régionale du 6 décembre les patrons ont proposé :

- 1) salaire minimum garanti : 3,40 F au 1er novembre.
3,45 F au 1er janvier.
- 2) Augmentation de 0,15 F au 1er novembre.

Les organisations ont demandé l'extension de ces dispositions.

DERNIERE MINUTE

Habillement Lorraine

A la commission paritaire régionale les patrons ont proposé pour application au 1^{er} janvier 70 :

- Minimum garanti à 3,40 F
- Augmentation des réels : 3,80 %

Habillement Toulouse

A la commission paritaire régionale, les patrons ont proposé :

- Minimum garanti :
3,40 F au 1^{er} novembre
3,45 F au 1^{er} janvier
- Augmentation des réels de 0,15 F au 1^{er} novembre

Habillement Région Parisienne

A la commission paritaire régionale du 19 décembre, les patrons ont proposé :

- Mini. garanti à 3,45 F
- rien sur les salaires réels

Evidemment, aucun accord n'a pu se faire sur cette base.

Cadres Textiles Naturels

A la commission paritaire nationale du 22 décembre, deux accords ont été signés :

- Garantie d'augmentation individuelle de 25 % entre le 1^{er} janvier 1967 et janvier 1970.
- Modification de l'article 20 de l'annexe n° 4 sur les garanties de rémunérations en cas de mutations d'emplois en conformité avec l'article 55 des clauses générales en les amé-

liorant légèrement : 4 mois de salaire dégressif au lieu de 3. Une longue discussion a eu lieu sur la formation permanente.

Sessions de Branches

Du 14 au 17 décembre, 82 responsables ont participé aux trois sessions de branches Textiles. Habillement et Cuirs qui se sont tenues dans la Région Parisienne. Un travail utile a été fait pour l'organisation et la prise en charge des problèmes professionnels des travailleurs de ces branches.

CONSEIL FEDERAL

Du 18 au 20 décembre, le Conseil a tenu sa session annuelle de recherche. Conscient de l'importance du Marxisme, la session a porté sur ce thème. L'information et la réflexion ont permis de résister les connaissances personnelles fragmentaires dans un ensemble cohérent, de découvrir l'apport positif du marxisme, de mieux connaître ceux qui s'y réfèrent et ceux qui le trahissent en l'érigent en dogmatisme.

Un conseil ordinaire a suivi, il était surtout consacré à l'action revendicative, à la situation des effectifs, à l'élaboration du budget fédéral 70, à la formation 1^{er} trimestre, aux relations internationales et à la désignation des candidatures par la Fédération au Congrès Confédéral de 1970.

TEXTILES NATURELS

(4^{me} étape et barèmes au 1^{er} Janvier 1970)

En application de l'accord du 23 avril complété le 23 octobre, les salaires des textiles naturels ont été augmentés :

- 1^o) Au 1^{er} avril 1969
- 2^o) Au 1^{er} octobre 1969
- 3^o) Au 1^{er} novembre 1969
- 4^o) Au 1^{er} janvier 1970

● SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS GARANTIS

au 1 ^{er} OCTOBRE 1969	3,34 F
au 1 ^{er} NOVEMBRE 1969	3,45 F
au 1 ^{er} JANVIER 1970	3,50 F

● SALAIRES EFFECTIFS

Les salaires appliqués au 1^{er} OCTOBRE sont augmentés.

— Au 1^{er} NOVEMBRE 1969 :

Ouvriers	0,08 F de l'heure
Mensuels	1 % avec un minimum de 14 F par mois.

— Au 1^{er} JANVIER 1970 :

Ouvriers	0,05 F de l'heure
Mensuels	0,5 % avec un minimum de 9 F par mois.

Ce qui fait qu'au 1^{er} janvier 1970, les salaires d'octobre doivent être augmentés de :

0,13 F de l'heure pour les ouvriers

1,5 % pour les mensuels avec un minimum de 23 F par mois.

Il était précisé que les 0,08 F au 1^{er} novembre devaient être décomptés à part sur les bulletins de paie et ne seraient intégrés dans les barèmes et garanties qu'au 1^{er} janvier 1970.

● SALAIRES DE QUALIFICATION ET SALAIRES GARANTIS

Au 1^{er} janvier 1970 les augmentations de salaires effectifs sont ajoutées aux barèmes d'octobre 69 qui deviennent :

OUVRIERS : 1,76 F × coefficient + 1,24 F.

MENSUEL : Valeur du point : 409 F. Formule ouvrière et raccordement pour les coefficients inférieurs à 206.

ATTENTION

Il ne suffit pas d'obtenir des augmentations, il faut veiller à leurs applications.

■ SALAIRE MINIMUM TEXTILE

Le minimum textile de 3,50 F au 1^{er} janvier 1970 s'applique dès l'embauche (dans les conditions définies par les articles 73 et 74 de la convention). Il est souvent supérieur dans de nombreuses entreprises et régions.

■ GARANTIE COLLECTIVE AU RENDEMENT

La garantie collective par poste pour les salaires au rendement est fixée par la convention à 12 % de la partie hiérarchisée du salaire de qualification.

Mais l'accord du 3 avril prévoit que la moyenne des rémunérations au rendement par poste devra dépasser de 0,30 F le salaire minimum de raccordement. Le barème de salaire ci-joint tient compte du plus avantageux de ces deux calculs.

Certaines régions ont des garanties individuelles ou collectives au-dessus des 12 % collectifs, c'est le plus avantageux des calculs qui s'applique obligatoirement.

Dans l'annexe 3 de la convention, il est prévu que les augmentations en valeur fixe peuvent être intégrées dans les tarifs qu'en fonction du salaire de l'ouvrier ayant la plus faible rémunération. L'intégration dans les tarifs ne peut se faire :

- qu'avec l'accord des délégués
- que sur l'ouvrier ayant le rendement le moins élevé.

■ GARANTIE COLLECTIVE ETAM

La convention prévoit que la moyenne des salaires effectifs des ETAM doit être supérieure de 15 % à la moyenne des salaires de qualification.

■ IL MANQUE BEAUCOUP

La C.F.D.T. a signé l'accord du 3 avril mais pas celui du 23 octobre.

Une première raison de la non signature de la C.F.D.T. se trouve dans le fait que le mandat qui nous était donné par les travailleurs était clair.

— Plus de salaire en-dessous de 4 F de l'heure.

Le salaire minimum garanti professionnel est porté à 3,50 F à partir du 1^{er} janvier 70. Il manque 0,50 F de l'heure.

— 0,40 F de l'heure sur les réels

En fait les salaires horaires sont augmentés de 0,10 F le 1^{er} octobre, 0,08 F le 1^{er} novembre et 0,05 F le 1^{er} janvier soit de 0,23 F contre 0,40 F. Il manque encore 0,17 F de l'heure.

— 70 F d'augmentation mensuelle pour tous

Une fois de plus l'augmentation est hiérarchisée. Pour les plus petits salaires cela fera 39 F par mois, pour certains plus de 400 F. (Pour D.M.C. par exemple, les 10 meilleurs salaires sont de 13 500 F par mois, soit 4 % sur 13 500 F = 540 F d'augmentation par mois).

Il n'y a pas de raison que les patrons ne prennent pas nos revendications au sérieux et que les négociations partent toujours sur des bases patronales.

Là où les travailleurs ont engagé l'action, ils ont dépassé les augmentations acquises au plan national.

SEULE L'ACTION PAIE

— 4^{me} ETAPÉ —
(applicable au 1^{er} janvier 1970)

**BAREMES DES OUVRIERS
ET GARANTIES COLLECTIVES AU RENDEMENT**

Coef- ficient	Salaire de quali- fication ou raccor- dement	Garantie collective au rende- ment	Coef- ficient	Salaire de quali- fication ou raccor- dement	Garantie collective au rende- ment
100 à			137	3,69	3,99
118	3,50	3,80	138	3,70	4,00
119	3,51	3,81	139	3,71	4,01
120	3,52	3,82	140	3,72	4,02
121	3,53	3,83	141	3,73	4,03
122	3,54	3,84	142	3,74	4,04
123	3,55	3,85	143	3,7568	4,0588
124	3,56	3,86	144	3,7744	4,0785
125	3,57	3,87	145	3,7920	4,0982
126	3,58	3,88	146	3,8096	4,1180
127	3,59	3,89	147	3,8272	4,1377
128	3,60	3,90	148	3,8448	4,1574
129	3,61	3,91	149	3,8624	4,1771
130	3,62	3,92	150	3,8800	4,1968
131	3,63	3,93	155	3,9680	4,2954
132	3,64	3,94	160	4,0560	4,3939
133	3,65	3,95	165	4,1440	4,4925
134	3,66	3,96	170	4,2320	4,5910
135	3,67	3,97	175	4,3200	4,6896
136	3,68	3,98	180	4,4080	4,7882
			185	4,4960	4,8867

SALAIRS MINIMA :

- du coefficient 100 à 118 : minimum de 3,50 F
- du coefficient 119 à 142 : courbe de raccordement
- du coefficient 143 à 185 : $1,76 \times \text{coefficient} + 1,24$ de partie fixe.

GARANTIES COLLECTIVES AU RENDEMENT :

- du coefficient 100 à 142 : salaire minimum de raccordement + 0,30 F
- au-dessus du coefficient 142 : dépassement égal à 12 % de la partie hiérarchisée (1,76).

Accord du 3 avril 1969
complété le 23 octobre 1969

E.T.A.M.

— 4^{me} ETAPE —
(applicable au 1^{er} janvier 1970)

SALAIRS MENSUELS MINIMA (base 40 h par semaine)
EMPLOYES - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE

Coef- ficient	Minima garanti		Coef- ficient	Minima garanti	
	Avant 3 ans	Après 3 ans d'ancien- neté		Avant 3 ans	Après 3 ans d'ancien- neté
100 à			160	703,03	738,18
115	606,66	606,66	170	733,53	770,21
120	610,12	610,12	175	748,79	786,23
122	613,59	616,46	185	779,29	818,25
124	617,05	622,86	190	794,54	834,27
125	618,79	626,07	195	809,80	850,29
126	620,52	629,28	200	825,05	866,30
128	623,99	635,68	205	840,30	882,32
132	630,92	648,49	210	858,90	901,85
134	634,39	654,90	220	899,80	944,79
138	641,32	667,71	230	940,70	987,74
140	644,79	674,11	240	980,60	1 030,68
145	657,27	690,13	250	1 022,50	1 073,63
150	672,52	706,15	280	1 145,20	1 202,46
155	687,77	722,16	310	1 267,90	1 331,30

Ces salaires sont calculés de la façon suivante :

— du coefficient 100 à 142 : à partir du raccordement ouvrier $\times 173 \text{ h } 33$.

— du coefficient 143 à 206 : à partir de la formule $1,71 \times \text{coefficient} + 1,24 \times 173 \text{ h } 33$.

A partir du coefficient 207, valeur du point 4,09 F \times coefficient.

Après 3 ans d'ancienneté, il est garanti à chacun un salaire supérieur de 5 % au salaire de qualification.

Pas de socialisme sans égalité pour la femme

Dans nos professions, il y a près de 700 000 travailleuses, et la fédération HA-CUI-TEX - C.F.D.T. entend prendre leurs problèmes en charge.

C'est évidemment normal, mais il y a des secteurs professionnels où les travailleuses sont aussi nombreuses et où leurs problèmes ne sont pas suffisamment pris en charge par l'organisation syndicale.

◆ POUR LA FEDERATION HA - CUI - TEX

Actuellement la femme est victime de nombreuses inégalités, formation professionnelle, salaires, conditions de travail, rendement, double journée à l'usine et à la maison du fait des charges ménagères, peu de promotion et d'accès aux responsabilités etc...

Par les conditions de travail, de discipline et de salaires, la femme est encore exploitée dans les entreprises, où on ne lui laisse que les travaux, simples, mal payés et monotones.

La situation d'inégalité de la femme dans tous les domaines est la conséquence de la civilisation actuelle et des structures économiques capitalistes.

Elle est inscrite non seulement dans les lois et dans les structures de la société, mais aussi dans les mentalités et dans le comportement de la plupart.

C'est pourquoi les principaux problèmes concernant les femmes ne peuvent pas être résolus uniquement par l'action dans l'entreprise, ils ne trouveront de solution que dans le changement des mentalités et dans le cadre très long d'une transformation de la société. Comme pour la lutte contre le capitalisme, il serait illusoire de se limiter à la recherche de remèdes portant sur les effets, il est indispensable de s'attaquer aux causes profondes qui sont à leurs origines.

◆ LA LUTTE POUR LE SOCIALISME

La C.F.D.T. lutte pour une société socialiste où tous les êtres humains, hommes et femmes auront l'égalité de chance, de droit, de décision et de responsabilité.

A partir de cette position, la lutte pour la libération des femmes est partie intégrante de la lutte pour le socialisme et pour notre fédération, elle en constitue donc la motivation essentielle.

En effet, il serait paradoxal de concevoir le socialisme avec une discrimination basée sur le sexe.

◆ HOMMES ET FEMMES ENSEMBLE

Mais cette lutte par le socialisme intégrant la libération de la femme, il faut la faire ensemble et y amener ceux et celles qui ne sont pas encore conscients que les deux problèmes n'en constituent qu'un seul.

◆ DANS L'ORGANISATION SYNDICALE

Mais c'est l'organisation syndicale qui doit prendre tous ces problèmes en charge et non se satisfaire d'une commission féminine qui est une façon d'esquiver les problèmes et de donner bonne conscience à certains militants.

C'est aussi pour nous la nécessité de choisir des objectifs revendicatifs, allant dans le sens d'une égalité totale notamment :

- Le droit à l'emploi à plein temps pour tous.
- L'accès à tous les métiers et responsabilités.
- Le développement des équipements collectifs etc.

Nous sommes partisans de réflexions et d'actions prises en charge par l'organisation et pensons que c'est de la responsabilité de toute la C.F.D.T. à tous les niveaux D'où notre position pour une session mixte sur les problèmes des travailleuses qui sont aussi ceux des travailleurs, car c'est indissociable.

◆ LA SESSION DE SCEAUX

Notre fédération y était représentée par 5 camarades (3 hommes et 2 femmes) du bureau et conseil fédéral, auxquels nous pensons pouvoir ajouter le président de l'U.D. du Rhône qui est de notre fédération.

Conscients que les problèmes des travailleuses dépassent de loin l'entreprise et même le capitalisme actuel, les aspects suivants ont été abordés.

- Aspect historique et notamment le rôle des femmes dans les différentes civilisations.
- Relativité des rôles et statuts juridiques des femmes et des hommes.
- Définition et importance de la sexualité au sens très large du terme, dans les rapports humains.
- La femme dans le monde du travail.

Toutes ces réflexions collectives d'une richesse exceptionnelle ont permis de mieux situer le combat de toute la classe ouvrière pour sa libération.

Cela permet aussi de mieux situer l'action concrète dans les entreprises en insistant sur les véritables solutions ; outre les résultats très appréciables, cette action transforme les mentalités et fait prendre des responsabilités aux travailleuses.

◆ LE SOCIALISME POSSIBLE

L'action sur les problèmes concrets d'inégalité permet de rechercher et d'expliquer les causes. En s'attaquant aux causes profondes on lutte pour le socialisme.

Le socialisme ne restera qu'un rêve et qu'un espoir déçu s'il n'y a que les hommes à travailler pour ; par contre si les hommes et les femmes luttent ensemble et sur tous les problèmes qui les concernent, le socialisme démocratique deviendra un jour une réalité.

La Cotisation 1970

Chaque année à pareille époque, bon nombre de sections syndicales d'entreprise se retrouvent devant le problème de la revalorisation de la cotisation et de la manière de la faire accepter à l'adhérent.

LE SENS DE LA COTISATION SYNDICALE

On oublie quelquefois dans notre vie de Syndicaliste le sens profond de la cotisation.

La cotisation n'a pas été mise en avant pour amasser de l'argent, mais dans le but précis de donner des **moyens** de lutte aux organisations de travailleurs.

La cotisation c'est :

- La prise de conscience d'appartenir à un mouvement de travailleurs en lutte
- Apporter sa pierre, partager, écarter l'égoïsme
- Croire à la libération des travailleurs par leur propre action.

LA COTISATION, UN MOYEN

En elle-même, la cotisation est un moyen, moyen de contact mensuel par la distribution du timbre et le ramassage de la cotisation, occasion de nombreux contacts pour les militants responsables du collectage, c'est donc un outil qu'il faut manier habilement.

Un militant me disait : « dans ma vie de collecteur, je n'ai pas eu beaucoup l'occasion de me battre pour conserver mes adhérents » lui, faisant allusion à une sorte de passivité. Ce militant poursuivait « Bien au contraire, mais vois-tu, chaque fois que j'allais distribuer mes timbres ou ramasser les cotisations, je m'intéressais avant toute chose aux problèmes des gars et j'essayais aussi de les informer de ce que je connaissais ».

Ce collecteur savait comme beaucoup d'autres faire son boulot de militant C.F.D.T. et cette responsabilité est très importante.

LE TAUX DE LA COTISATION

Le minimum fixé par la Fédération en 1969 était de 4 F auxquels pouvait s'ajouter éventuellement le prix du Syndicalisme Magazine, la cotisation C.N.A.P. (Caisse de Résistance).

Si nous voulons tenir compte de l'évolution, c'est à 4,40 F qu'il convient de porter ce minimum en 1970.

La cotisation, c'est quelque chose qui évolue quand on ne la revalorise qu'une fois par an, il faut que ça en vaille la peine, les difficultés sont les mêmes quand on veut relever la cotisation de 20 ou 50 centimes.

Si un adhérent laisse sa carte à l'occasion de l'augmentation de la cotisation, c'est qu'il a d'autres raisons pour le faire, l'**augmentation c'est le prétexte**, ce problème existe surtout dans les sections qui mènent peu ou pas d'actions, rarement dans celles qui agissent avec les travailleurs.

PAS DE COTISATION AU RABAIS

La C.F.D.T. en proposant une cotisation forte, le fait en fonction des moyens qui sont nécessaires à la lutte qu'elle mène.

Si la C.G.T. ou toutes autres organisations ont des cotisations ridiculement basses, elles ont sans doute des raisons particulières qui ne sont pas les nôtres, d'ailleurs dans certains cas, l'exemple C.F.D.T. incite la C.G.T. à faire de même.

Faire croire aux travailleurs que le Syndicalisme sera efficace avec des cotisations au rabais, c'est tout bonnement les tromper, car il faudra calculer pour sortir un tract, laisser dans le tiroir un projet de bulletin d'accueil, faire payer aux militants leurs frais de déplacement pour aller à une réunion importante, nous favorisons les capitalistes et retardons la prise de conscience des travailleurs.

LA COTISATION NE DOIT PLUS FAIRE DE PROBLEME

En 1969, nous avons enregistré une nette progression des effectifs C.F.D.T. HA.CUI.TEX. ce qui prouve que ce qui attire avant tout, les travailleurs, c'est le visage et le dynamisme que l'on sait donner à l'organisation et non pas le niveau de la cotisation.

Si le niveau de la cotisation de ta section syndicale d'entreprise est inférieure à 4,40 F il y a un problème qu'il faudra examiner en équipe. Si le taux est arrêté pour le 1^{er} janvier, il restera encore 11 mois et bien des occasions pour atteindre l'objectif.

Le relèvement du taux des cotisations ne doit pas être bloqué au 1^{er} janvier de chaque année.

Il est de plus en plus fréquent et, il faut s'en réjouir de voir les sections relever la cotisation à différentes périodes de l'année, notamment à l'occasion d'augmentation de salaire.

LE ROLE DE LA S.S.E.

La section syndicale doit se pencher sur cet aspect important de la vie syndicale.

- une augmentation, ça se prépare
- une campagne de recrutement également
- l'information des adhérents doit être privilégiée à travers
- l'Assemblée Générale Mensuelle
- Le tract ou bulletin d'entreprise accompagnant la distribution du timbre,
- Donner le barème de salaire en vigueur, la répartition des congés spéciaux, informer du mode de calcul des congés payés, informer du rôle du syndicat dans l'entreprise.

Voilà un certain nombre d'idées à adapter à des moments précis de l'année mais qui ne sont réalisables que dans la mesure où la section a une trésorerie suffisante.

EN CONCLUSION

En 1970 doit être atteint partout et dépassé le minimum proposé.

1970 objectif Minimum 4,40 F.

et pour ceux qui l'ont déjà atteint :

Objectif 1 % du salaire

ou 1 H 1/2 de salaire.

La lutte de classe se mène avec les moyens que se donnent les travailleurs.

ÇA VAUT LE COUP D'Y REFLECHIR

Articles parus en 1969



EDITORIAUX

Janvier	Espérance du Syndicalisme « La Jeunesse »
Février	Oui ! à l'action !
Mars	Le Rendez-vous de Mars
Avril	Un choix politique
Mai	1 an après - Mai, une date qui a marqué
Juin-Juillet	AGIR
Août-Septembre	Les Actes... et les Promesses
Octobre	Une Société nouvelle ! Laquelle !
Novembre	Restons vigilants et actifs
Décembre	L'indice de la Combativité.

VIE FEDERALE

Chaque mois

PRATIQUE SYNDICALE

1°) Objectifs d'action

Février	Le règlement intérieur
Mars	Dans les blanchisseries-teintureries-nettoyages
Avril	Nous ne voulons plus récupérer.
Mai	Comparaisons pour l'action, dans les blanchisseries-teintureries-nettoyages.
Août-Septembre	L'égalité pour les femmes
Août-Septembre	Un temps de repos indispensable
Novembre	Les retraites complémentaires et l'élection à l'I.R.I.H.A.

2°) Méthodes d'action

Janvier	Une expérience efficace
Février	H d'information payée chez OCCULTA
Mars	H d'information à la RHODIACETA
Avril	Trente minutes à la SLIC
Juin-Juillet	Comité d'entreprise
Juin-Juillet	Intéressés ! à quoi !
Juin-Juillet	H d'information à L'INVOSES
Août-Septembre	Vers l'H d'information
Novembre	Le délégué syndical

3°) Les jeunes

Mars 14 et 15 mars 69 : Rencontre Nationale Jeunes

4°) Conventions et Accords

Janvier Une garantie à faire respecter.

Février Habillement

Mars C.C.N. de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants

Mars Classification des ETAM dans le T.N.

Mai T.N. (Accords de salaires du 3-4-69)

Juin-Juillet Congès payés

Octobre T.N. 2^e étape d'un accord et lutte pour le pouvoir d'achat.

Décembre Habillement (conf. civile). Salaires Horaires minima nationaux.

5°) Organisation

Avril Une organisation syndicale en trop

Mai Fusions et concentrations

Octobre Rentrée : Remise en route - Réorganisation

6°) Formation

Octobre Les études syndicales par correspondance

PROBLEMES ECONOMIQUES ET SOCIAUX

Janvier La crise financière

Avril Le référendum du 27 avril nous concerne tous

Août-Septembre La dévaluation : Un constat... de faillite !

Décembre « Intéressement ». N'en faites pas une maladie ! mais soyez fermes !

ELEMENTS DE REFLEXION

Janvier L'échelle mobile

Février Mai 68 vécu par un ingénieur

Avril Notre part dans la réflexion confédérale et les décisions de 1970

Octobre Des questions posées à tous

Novembre Les positions du comité national HA-CUI-TEX

Novembre Travailler en sociale

Décembre Essais de gestion démocratique

VIE INTERNATIONALE

Avril Donner une dimension internationale à notre vie quotidienne

Août-Septembre La tête et la queue du serpent

"AUGMENTATION NON-HIERARCHISEE"

En dehors des nombreux effets de Mai 68, celui de la non hiérarchisation des augmentations de salaires, et de la Mensualisation du scandale des basses catégories a certainement été un des plus frappant. La prise de conscience se poursuit depuis voire s'amplifie.

Les conflits en cours le confirment. Les revendications des salaires sont formulées en **valeur absolue**. Travailleurs et militants insitent tout particulièrement sur cette nécessité, exprimant aussi une volonté de justice que le Mouvement Ouvrier lui-même, il est vrai, n'avait pas suffisamment compter avant 68.

Seule la fédération CFDT de l'EDF avait posé ce problème au moment des discussions. Une vive opposition s'était alors manifestée de la part de la CGT et la CGC.

La fédération HA-CUI-TEX comme la confédération CFDT soutiennent cette politique. Pourquoi ?

LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES EN % ACCROISSENT D'UNE MANIERE INCONSIDEREE LES DISPARITES DE SALAIRES EXISTANTES.

Un exemple :

L'évolution des minimas conventionnels du textile de février 64 à octobre 69 :

	février 64	octobre 69	Augmentation
Manœuvre	36 676	58 820	22 400
Cadre supérieur	230 560	341 745	111 185

A ces chiffres s'ajoutent pour le cadre, les primes d'ancienneté et les « valeurs personnelles » prévues par la convention. Pour les horaires, ces garanties supplémentaires n'existent pas.

L'EVOLUTION DES SALAIRES DEPUIS 10 ANS DEMONTRÉ UN ACCROISSEMENT DES DISPARITES, NON SEULEMENT EN VALEUR ABSOLUE, MAIS ÉGALEMENT EN %.

Le Ministère des Affaires Sociales a publié en janvier 69, les chiffres suivants : Evolution des gains de salaires de 1956 à 1967.

Ouvriers	+ 126,1 %
Employés	+ 138,5 %
Techniciens	+ 126 %
Cadres	+ 156,7 %

L'AUGMENTATION DES PRIX « UNIFORME POUR TOUS » ACCROIT LES DISPARITES DE « POUVOIR D'ACHAT ».

C'est, à notre avis, une des erreurs de l'échelle mobile, préconisée

par la CGT. En effet, les prix augmentent, par exemple de 3 %, par un réajustement des salaires de 3 %, le manœuvre verra dans le meilleur des cas son Pouvoir d'Achat maintenu, à un état de fait, alors que le cadre aura ainsi sa capacité d'achat nettement augmentée. Le prix de la baguette de pain ou du bifteck n'étant pas établi proportionnellement à la « bourse » du client, mais en valeur égale pour tous.

LES AUGMENTATIONS EN VALEURS ABSOLUES INTRODUISENT UNE NOTION DE GARANTIE DES RESSOURCES, QUE LA THEORIE CAPITALISTE REJETTE FONDAMENTALEMENT.

La fédération HA-CUI-TEX en prenant l'initiative de réclamer un salaire mensuel garanti de 500 F dès 1966 a provoqué une prise de conscience certaine de la nécessité d'un minimum de ressources à assurer par le salaire.

Rejetons-nous pour autant la notion de hiérarchie dans le salaire ?

Certes non. Il n'est pas dans nos intentions d'éliminer la hiérarchie des compétences, mais de rétrécir l'éventail existant des rémunérations.

Il ne fait aucun doute pour nous que la hiérarchie actuelle des salaires et des classifications ne repose sur aucune donnée objective, tant dans la valeur du travail effectué que dans les chances d'y accéder.

Dans l'entreprise privée, la hiérarchie est le fait de « l'Autorité » transmise et imposée aux exécutants. La soif de puissance et de profit sont par essence les seuls critères de valeur de l'économie capitaliste

Aussi la lutte pour le rétrécissement de la hiérarchie est pour nous un moyen de remise en cause de la société actuelle, et une augmentation non hiérarchisée est un moyen pour diminuer l'éventail hiérarchique des salaires actuels.

En cela les réticences formulées par les camarades de la CGT, quand au moyen d'interprétation qu'elle peut supposer, nous paraissent injustifiées.

Car il ne saurait être question pour nous de faire porter nos revendications uniquement sur la répartition de la part de gâteau qui serait « généreusement octroyée » par le patronat.

Il est en effet très clair que notre volonté de lutte et de négociations portent avant tout sur l'augmentation de la masse salariale globale. La répartition de celle-ci faisant l'objet dans un second temps d'une négociation et d'une lutte tout aussi nécessaire pour l'obtenir plus égalitaire donc plus juste.

Les difficultés que nous rencontrons lors des négociations lorsqu'elles portent sur l'ensemble de la hiérarchie et non sur une partie seulement de celle-ci, nous en démontrent toute l'importance.

Pour nous cette lutte est bien au contraire, un moyen d'accroître les contradictions du capitalisme et de susciter une prise de conscience des injustices qu'il engendre.

La réflexion se poursuit au niveau fédéral. Une session sur le problème de hiérarchie se tiendra les 29, 30 et 31 janvier prochain à Rambouillet.

Elle rassemblera les responsables : ouvriers - employés - agents de maîtrise et cadres qui travailleront ensemble, continuant ainsi le travail amorcé et contenu dans le Rapport du Congrès de St-Etienne (page 32, titre 27) : « la politique des revenus ».

Cette réflexion n'est pas uniquement l'affaire des responsables, elle concerne l'ensemble des travailleurs de l'HA-CUI-TEX. Qu'en pensez-vous ?

Droit syndical

Droit des travailleurs

Devant les difficultés rencontrées pour l'application du droit syndical dans l'entreprise, après avoir mené l'action sous différentes formes, la section syndicale des Tissages Jurine, au Chambon Feugerolles, a décidé de porter les faits devant le Tribunal correctionnel.

Celui-ci s'est prononcé le 31 octobre 1969 et a jugé la Direction coupable pour entrave au droit syndical.

Le Tribunal a pris cette décision en s'appuyant sur la loi pour les faits suivants :

1 — Réunions régulières du comité d'entreprise et avec les délégués du personnel.

Il a reprécisé que le comité devait se réunir régulièrement, une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant ;

que les délégués devaient être reçus au moins une fois par mois par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le refus de la Direction de tenir régulièrement ces réunions est un délit d'entrave.

2 — Circulation dans les ateliers.

Les délégués ont le droit de se déplacer à l'intérieur de l'entreprise pour l'exercice de leur fonction et, en plus, il est fait obligation à l'employeur d'en faciliter matériellement la tâche

L'employeur ayant refusé ou limité cette possibilité commet un délit d'entrave.

3 — Déplacements à l'extérieur de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel peuvent se déplacer non seulement à l'intérieur mais à l'extérieur de l'entreprise.

L'employeur n'a aucun droit de limiter ou de préciser l'heure de rentrée des délégués en déplacement à l'extérieur.

Il n'a aucun contrôle sur les motifs de sortie. Il doit, par contre, leur faciliter matériellement la tâche.

Egalement délit d'entrave si ces textes ne sont pas respectés.

4 — Paiement des heures de délégations passées à l'extérieur.

Le paiement de ces heures est une obligation légale.

Pour ces 4 faits, la Direction des Ets JURINE a donc été condamnée le 30 octobre :

- entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise.
- entrave au libre exercice des fonctions des délégués du personnel.

Cette Direction est pourtant persuadée d'avoir la vérité et a décidé de faire appel, condamnée déjà pourtant :

- par 3 prud'hommes qui avaient donné raison aux délégués ;
- par une commission de conciliation conventionnelle ;
- par le Directeur de la main d'œuvre qui était venu arbitrer un conflit.

La leçon que l'on peut tirer, c'est

que, par tous les moyens, les employeurs essayent de restreindre les droits accordés aux travailleurs,

qu'il faut continuellement veiller à ce que ces droits ne soient pas remis en cause,

qu'il faut que chaque militant fasse appliquer dans son intégralité ces droits acquis souvent durement,

qu'il faut que chaque militant essaie de conquérir d'autres droits.

Ce droit syndical, qui est le droit des travailleurs, permet de faire aboutir les revendications :

de salaires,

de conditions de travail,

et surtout d'obtenir que chacun des travailleurs soit considéré à part entière dans la société.

EN GUISE DE CONCLUSION

C'est en s'appuyant sur des textes comme ceux-ci que nous pourrons avancer grâce à l'ardeur des militants, à leur volonté constante de respect des droits acquis, ne concédant rien à la Direction, bien au contraire obligeant les tribunaux à faire respecter la loi, nous contribuerons à l'émancipation de la classe ouvrière.

Ces militants ne doivent pas faire figure de pionnier que l'on l'on admire, que l'on respecte ; ils doivent être pour nous une **provocation** qui nous oblige à utiliser tous les droits syndicaux durement acquis par la lutte.

Ce que la loi permet, il faut au moins le faire respecter.

LES LIBERTÉS SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE

C'est dans l'entreprise qu'il faut conquérir le maximum de liberté d'expression pour les travailleurs ...

A toutes les occasions, il faut contester l'autorité et le pouvoir patronal.

Dans toutes les circonstances, il faut obtenir la possibilité d'exercer notre liberté dans l'entreprise.

(Extrait du rapport d'orientation du congrès de St-Etienne p. 53)