

HA BILLEMENT

CUI RS

TEX TILES

C.F.D.T.

SOMMAIRE

♦ EDITORIAL

♦ VIE FEDERALE

Flashs sur les dernières grèves

♦ HALTE au TRAVAIL de NUIT

Les véritables raisons du développement du travail de nuit et les objectifs CFDT face à ce travail qu'il faut combattre.

♦ PAS DE FRONTIERE POUR LE PATRONAT

Moyens utilisés par le Patronat sur le plan national et international pour maintenir et développer le capitalisme.

Face à cela, quelle doit être notre Action.

♦ HA.CUI.TEX aux MILITANTS DOIT-IL CONTINUER DE PARAÎTRE ? ET COMMENT ?

Cette question est posée à chaque militant à l'aide d'un questionnaire auquel chacun devra répondre.

L'information syndicale qui se veut être une contre information de l'information bourgeoise, est importante. Celle-ci doit correspondre aux besoins des sections d'entreprises pour permettre un syndicalisme de classe et de masse.

Pour savoir si elle remplit son vrai rôle, nous avons besoin de l'aide de chacun de vous.

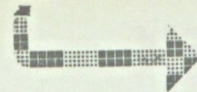
♦ ACCORD TEXTILE

Applicable au 1^{er} Avril 1973, il est nécessaire de prendre connaissance des commentaires de la Fédération, à la page 2 de l'accord, en ce qui concerne l'augmentation sur les salaires réels.

LES HORAIRES VARIABLES

Les patrons et le gouvernement parlent et écrivent beaucoup sur les Horaires Variables. Comme les initiatives viennent d'eux, il faut s'en méfier et ne pas se laisser entraîner sur leur terrain.

HA-CUI-TEX



aux syndicats et sections

16 Mars 1973 : SPECIAL INTER BRANCHES

- Le mur du rendement est ébranlé,
- La lutte de la Coframaille,
- L'accord de la Coframaille,
- Communiqué.

21 Mars 1973 : SPECIAL TEXTILES NATURELS

- Pour que les promesses gouvernementales deviennent une réalité,
- Informations générales.

28 Mars 1973 : SPECIAL CUIRS

- Passer une vitesse,
- Schéma de prise de parole,
- L'heure de travail est moins chère en France qu'à l'Etranger,
- Récapitulons ensemble.

2 Avril 1973 : SPECIAL TEXTILES NATURELS

- Compte-rendu de la Commission Paritaire,
- Propositions patronales pour les barèmes, salaires et ETAM,
- Ça s'obtient par l'Action,
- Les revendications les luttes, les résultats en Italie et Belgique.

6 Avril 1973 : SPECIAL HABILLEMENT

- Après les Commissions Paritaires,
- Comparaison des garanties actuelles dans la C.C.N.
- Habillement
- Le 18 Avril, dans tous les ateliers, Action dans l'Habillement,
- Modèle de tract dans l'Habillement, serions-nous bientôt tous concernés ?
- Ce qu'il nous faut connaître,
- Si nous voulons aller plus loin, une seule solution l'ACTION tous ensemble le 18 Avril.

17 Avril 1973 : SPECIAL 36^e CONGRES C.F.D.T.

- Poursuivons la préparation,
- Des dates à respecter, des fiches à remplir et à expédier

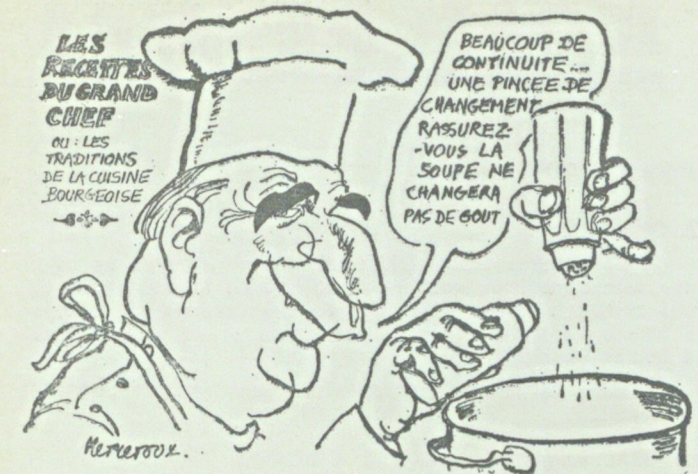
19 Avril 1973 : SPECIAL INTER BRANCHES

- Continuer sur la lancée,
- Nos moyens de luttes,
- Connaissance et comparaison des hauts et bas salaires,
- Informations générales :
 - exploiter 2 fois,
 - la santé ne s'achète pas
 - 1.200 F garantis sans augmentation des cadences.

18 Avril : SPECIAL CHAUSSURES

- Compte-rendu de la réunion paritaire du 17 Avril à Paris,
- Consignes pour la poursuite de l'Action.

A L'ÉLYSÉE - STORE



« Les travailleurs en savent quelque chose, Monsieur POMPIDOU, pour eux c'est vrai, leur soupe a, comme avant, le goût des laissés pour compte ».

Mais attention ! ils savent aussi, et l'avancée de la gauche aux élections l'a montré, que vous ne représentez pas leurs intérêts.

Aussi, les travailleurs ne se font aucune illusion et ils aiment mieux suivre la recette de la C.F.D.T. :

- Beaucoup d'information pour démystifier la recette du grand chef et de la cuisine bourgeoise,
- Tout arracher dans l'Action et augmenter le nombre d'adhérents.

Les nombreuses grèves actuelles démontrent que les travailleurs savent en utiliser le mode d'emploi, pour

- 1. Obtenir des salaires garantis libérés du ren-
- 2. Et des nouveaux droits pour les travailleurs.
- 3. obtenir par l'Action collective
- 4. De changer réellement les conditions de travail et de vie, dement,

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

◆ VIE FEDERALE

Flashs sur les dernières grèves

◆ HALTE au TRAVAIL de NUIT

Les véritables raisons du développement du travail de nuit et les objectifs CFDT face à ce travail qu'il faut combattre.

◆ PAS DE FRONTIERE POUR LE PATRONAT

Moyens utilisés par le Patronat sur le plan national et international pour maintenir et développer le capitalisme.

Face à cela, quelle doit être notre Action.

◆ HA.CULTEX aux MILITANTS DOIT-IL CONTINUER

DE PARAÎTRE ? ET COMMENT ?

Cette question est posée à chaque militant à l'aide d'un questionnaire auquel chacun devra répondre.

L'information syndicale qui se veut être une contre information de l'information bourgeoise, est importante. Celle-ci doit correspondre aux besoins des sections d'entreprises pour permettre un syndicalisme de classe et de masse.

Pour savoir si elle remplit son vrai rôle, nous avons besoin de l'aide de chacun de vous.

◆ ACCORD TEXTILE

Applicable au 1^{er} Avril 1973, il est nécessaire de prendre connaissance des commentaires de la Fédération, à la page 2 de l'accord, en ce qui concerne l'augmentation sur les salaires réels.

LES HORAIRES VARIABLES

Les patrons et le gouvernement parlent et écrivent beaucoup sur les Horaires Variables. Comme les initiatives viennent d'eux, il faut s'en méfier et ne pas se laisser entraîner sur leur terrain.

MOIS DE MAI

HISTOIRE DU 1^{er} MAI

Né en AMERIQUE en 1884 (dans un Congrès d'Ouvriers à CHICAGO)

De caractère REVOLUTIONNAIRE, le 1^{er} Mai se voulait une date symbolique que les travailleurs du Monde entier, dans une volonté d'obtenir la journée de 8 heures (les 3 x 8, soit 8 heures de travail, 8 heures de loisirs et de vie personnelle 8 heures de repos).

C'est la naissance de diverses MANIFESTATIONS OUVRIERES.

1^{er} MAI sanglant en 1886 à CHICAGO

« Debout esclaves, insurgez-vous » ; la répression y fut très violente. Une bombe fut lancée, 7 morts parmi les forces de police. Malgré l'absence de preuve, 8 accusés sont condamnés à mort ; on les reconnaît innocents 7 ans après.

Ce tragique épisode eut un profond retentissement sur le monde entier.

En FRANCE, c'est en 1889 que le 1^{er} Mai fut décrété comme « journée de revendications ouvrières ».

— Le 1^{er} Mai 1890 eut un éclat particulier.

— Le 1^{er} Mai 1891 fut marqué par des événements sanglants notamment à FOURMIES où une jeune fille de 18 ans, Maria BLONDEAU, qui marchait en tête du cortège, fut tuée ainsi que 5 autres victimes.

— Le 1^{er} Mai 1906 eut un retentissement exceptionnel et posa nettement, devant l'opinion, le problème des 8 heures.

La loi octroyant la journée de 8 heures ne fut votée qu'en 1919.

— En 1947, une loi du 30 Avril fit du 1^{er} Mai UN JOUR FERIE ET CHOME.

EN 1973

— Le 1^{er} Mai aura mis un accent tout particulier sur :

— les problèmes des immigrés,

— l'international,

— les problèmes des conditions de travail.

UN PREMIER MAI EN QUELQUE SORTE DE TOUS LES TRAVAILLEURS

Comme hier, nous avons à développer cette conscience de classe ouvrière qui fera se soulever les travailleurs écrasés par des conditions de travail inacceptables en 1973.

Le 1^{er} Mai fête du travail est aujourd'hui chômé

MAIS TOUS LES JOURS DE TRAVAIL

DOIVENT ETRE DES JOURS DE LUTTE !

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - 75439 PARIS - Cédex 09

26^e ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F.

- Abonnement annuel ordinaire : 10 F (10 numéros)
- Abonnement de soutien : 13 F

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



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière bande et 1 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 : 526-63-09

ou : 878-91-03

Le Directeur de la publication : D. HUG — Imp. Artésienne, 62-Liévin

36^e Congrès

Une avancée collective

Quand les travailleurs de chez RENAULT bougent, toute la France se sent concernée, il est vrai que RENAULT a souvent donné le ton sur le chemin des conquêtes ouvrières, rappelons-nous 1963 et la 4^e semaine de congés pour ne citer que ce fait significatif.

Mais il n'y a pas que RENAULT, quand vous lirez la Vie Fédérale, vous connaîtrez le contenu des nombreux conflits de nos branches qui portent essentiellement sur les conditions de travail, l'amélioration et la garantie du salaire.

Pas à pas, au fil des luttes de ce printemps 1973, nous nous acheminons vers notre 36^e Congrès Confédéral C.F.D.T.

UN PROGRES EN PRISE DIRECTE

Les affrontements actuels entre les travailleurs et leurs exploiters sont significatifs, ces affrontements sont l'illustration d'un refus, un refus de la condition ouvrière telle que les patrons nous l'imposent : faibles salaires, conditions de travail dégradantes — discipline militaire avec horaire, encadrement, promotion autoritaire, etc...

Par delà le refus des travailleurs, c'est le style de société qui est mis en cause.

LE 36^e CONGRES C.F.D.T... UNE REPONSE

Notre Congrès C.F.D.T. aura à répondre aux préoccupations actuelles des travailleurs pour le changement de leurs conditions.

Déjà le 35^e Congrès de 1970 à ISSY-les-MOULINEAUX a déterminé les contours du type de société que nous voulons.

Une société Socialiste Démocratique reposant sur 3 piliers essentiels :

- La propriété sociale des moyens de production et d'échange
- La planification démocratique
- L'autogestion.

Si les perspectives sont claires, le chemin à prendre pour y

parvenir ne l'est pas autant, ce sera donc le rôle du 36° Congrès d'approfondir ce qu'on appelle la Transition vers le Socialisme, c'est-à-dire, les voies de passage.

Dans ce sens, notre Fédération a apporté sa contribution à la réflexion en publiant, avec d'autres organisations, un petit fascicule bleu paru dans le bulletin HA.CUI.TEX aux militants d'Avril.

Il est important de le lire et de l'approfondir avant le 36° Congrès, cela permet de mieux comprendre le rapport général et de réfléchir plus facilement.

Le passage au socialisme ne peut pas être progressif, on ne peut pas s'endormir un soir dans le capitalisme et se réveiller au matin dans le socialisme.

Le mécanisme capitaliste forme un tout et on ne peut pas changer un rouage capitaliste pour un autre qui soit socialiste, ce n'est pas possible.

Le changement de société passe par une rupture, notre rôle de de syndicaliste est donc de préparer les travailleurs à cet affrontement et aussi de réfléchir à ce moment important où l'affrontement de classe sera décisif.

UNE PRIORITE A L'ACTION QUOTIDIENNE

Le 36° Congrès doit se préparer partout, dans chaque section, Syndicat, Région par une étude des rapports proposés et une confrontation des idées de chacun.

Il se prépare également dans notre activité militante, avec des travailleurs, tant dans les contacts quotidiens, qu'aux moments privilégiés des luttes.

— **Par un syndicalisme de masse** associant toujours le plus possible de travailleurs à l'action collective. Cela exige de partir des problèmes et des aspirations des travailleurs, de faire en sorte que nos objectifs se traduisent en revendications de masse et qu'une action collective s'engage avec l'ensemble des travailleurs.

— **Par un syndicalisme de classe**, donc anti-capitaliste qui ne s'attaque pas aux seuls effets et conséquences, mais aux causes et explique les phénomènes d'exploitation. La conscience et l'Action de classe ne se forgent pas une fois pour toutes, c'est un travail constant. La vie et l'action syndicales sont la traduction de notre volonté socialiste.

Il ne faut donc jamais dissocier ces deux aspects du syndicalisme de masse et de classe, c'est cette relation masse et classe qui empêche que nous tombions dans le réformisme (action de masse sans action de classe) ou que nous nous réduisions à l'état d'avant garde, coupée des masses (action de classe sans action de masse).

Cette difficulté n'est pas une fatalité, c'est au contraire le moteur de l'action révolutionnaire que nous menons.

Le 36° Congrès en 1970 a été une étape importante de la C.F.D.T.

Le 36° Congrès de 1973 a commencé au moment où se terminait celui de 1970, faisons en sorte qu'il soit positif pour l'avenir de la classe ouvrière française et internationale.

Claude THOMAS

A TRAVERS L'ACTION →

Dans l'ensemble des conflits HA.CUI.TEX. qui se sont déroulés ce mois-ci :

- Les Conditions de travail,
- La diminution des cadences,
- Des salaires réellement garantis,
- Des augmentations égales pour tous,

sont vraiment les revendications prises en charge par les travailleurs.

De plus en plus, les patrons lâchent sur ces revendications, nous en avons confirmation au-travers des résultats terminant les grèves.

Mais Attention ! si les employeurs sont prêts à répondre à notre revendication sur le salaire lié au rendement, c'est qu'ils ont déjà trouvé une autre combine pour faire « bosser » plus les travailleurs. Pour eux, l'objectif est bien de maintenir et augmenter leur profit et cela par n'importe quels moyens.

Nous devons rester vigilants et d'autant plus, après les augmentations de salaires, en demandant aux travailleurs de contrôler leurs charges de travail antérieures et celles actuelles.

— En LORRAINE, tant dans nos professions que dans la Métallurgie, **LE PRINTEMPS S'ANNONCE CHAUD** - Les travailleuses de la M.D.B. ont repris le travail avec des résultats, mais d'autres ont repris en charge le flambeau des luttes.

— MANUFACTURE DE BLAINVILLE à THAON les VOSGES

Commencée, le 7 Mars, la grève ne débouchait sur aucune proposition concrète de la Direction, le point qui accrochait étant bien la **GARANTIE de SALAIRE** Conscientes qu'elles se bagarraient pour l'ensemble des ouvrières de la Société, des contacts ont été pris avec les autres usines, un tract a été distribué, 50 ouvrières contre BOUSSAC et tout ce qu'il représentait, cela ne pouvait pas déboucher facilement

Le 29 Mars, une délégation des ouvrières grévistes arrivait au siège à Paris et exigeait d'être reçue. L'entrevue a eu lieu mais sans résultat.

Le 30 Mars, cette même délégation s'est rendue au domicile personnel de Monsieur BOUSSAC « malade (de quoi ?) et ne recevant personne », quelqu'un du siège est venu sur place. Les lieux ont été quittés sous réserve d'une nouvelle entrevue avec Monsieur DRIANCOURT. A noter que la police était dans la rue et dans l'immeuble à NEUILLY.

Au cours de l'entrevue des précisions écrites avaient été données sur l'application de l'augmentation des 0,35 F sur la partie fixe du salaire.

Après deux assemblées Générales et une nouvelle négociation à THAON sous la responsabilité de l'inspecteur du travail pour compléter par écrit les engagements verbaux, **le travail a repris en chantant après 4 semaines de grève**. Reprise tout à fait symbolique (pour le 1^{er} jour) puisqu'elle se faisait à 17 H pour se terminer normalement à 17 H 30.

Les résultats sont tout de même significatifs de l'action puisque les ouvrières obtiennent :

- Un salaire minimum garanti à 5,35 F. (au lieu de 4,75 F)
- Une augmentation de 0,35 F. pour toutes sur la partie garantie du salaire,
- Les salaires de Janvier et Février augmentés de 0,35 F seront maintenus pendant toute la période d'une nouvelle fabrication.

Tous les salaires garantis pendant 2 mois 1/2, qui sait, si les ouvrières accepteront de revenir à un salaire variable... A suivre.

— LEHMANN à ST DIE

Entreprise de Bonneterie de 600 salariés en 5 établissements, les travailleurs ont fait **grève pendant 6 jours** :

- La réduction des cadences,
- Une augmentation de 10 % sur les salaires de base en plus de l'accord national.

Deux organisations sont présentes dans l'entreprise : la C.F.D.T. et la C.G.T.

Après des propositions de la Direction et une Assemblée générale, les travailleurs ont décidé de reprendre le travail.

— MARCHAL à ST DIE

Avant même que le conflit de LEHMANN ne soit terminé, les travailleurs de cette entreprise de Textile (500 salariés) rentraient eux aussi dans l'Action pour une **augmentation de salaire** supérieure à celle du plan national ainsi que pour **l'amélioration des conditions de travail**. Là aussi, deux sections syndicales ; la C.F.D.T. et la C.G.T.

A la suite des propositions de la Direction (0,10 F en plus de l'accord national et prime de fin d'année après 1 an au lieu de 2 ans) une consultation des travailleurs a été faite. Ceux-ci ont refusé totalement les propositions et ont durci la grève en bloquant les portes le 16 Avril.

De nouvelles propositions ont été faites :

- 0,10 F d'augmentation pour tous en plus de l'accord national, le patron ayant refusé d'aller au-delà.
- 0,80 F d'augmentation de la prime Casse-Croute, ce qui équivaut à 0,10 F de l'heure.

Après consultation du personnel, **le travail a repris après 13 jours de grève**. A noter que le patron fait partie de la Chambre syndicale et que ces résultats pourront peut être avoir des répercussions dans les autres entreprises.

— SCHAPPE à CROIX-LES-MINES

Dans cette entreprise de Textile de 400 travailleurs, moitié d'immigrés, à 20 kms de ST-DIE, **une section syndicale C.F.D.T. venait de démarrer**, il y a 3 semaines et avait 110 adhérents. **La grève a commencé le 14 Avril** avec comme revendications :

- augmentations des salaires de 0,60 F pour tous soit 120 F par mois.
- Diminution des cadences.
- Majoration des différentes primes : vacances, panier-transport.

Dès le début de la grève, le patron a essayé d'influencer les travailleurs en leur adressant une lettre et le compte rendu de la réunion du C.E. leur chiffrant à 9 % l'augmentation du plan national + l'augmentation des primes.

Les travailleurs ne s'y sont pas laissés prendre « Les augmentations de salaire, on ne les voit jamais », a dit la majorité d'entre eux dans les différentes réunions d'informations.

Là aussi, la grève se durcissait le 17 Avril, les travailleurs ayant bloqué les portes avec des chaises et des cadenas pour empêcher quelques travailleurs d'entrer au boulot.

La grève se déroule dans un esprit de solidarité réellement vécu entre les travailleurs immigrés et français à l'encontre de ce qui a été dit dans la presse. Un affrontement a eu lieu mais entre grévistes et non grévistes.

Les négociations n'ont donné, jusqu'à ce jour, aucun résultat.

La grève continue dans l'unité.

INTER SYNDICALE DANS LES VOSGES AVEC LA C.F.D.T., LA C.G.T. et F.O. sur un plan interprofessionnel. Du fait des différents conflits tant dans nos professions que dans les autres, des **décisions communes ont été arrêtées** : 1 semaine d'Action interprofessionnelle et meeting unitaire le 1^{er} Mai.

DERNIERES NOUVELLES : 3 entreprises du groupe LEVY à COLLEROY-SENONES et ZAINVILLERS sont parties en grève illimitée. **SOLIDARITE - URGENT.**

Les nombreuses grèves dans ce secteur nécessitent de notre part un appel à la solidarité dans toutes les entreprises pour permettre aux travailleurs en lutte de tenir jusqu'à satisfaction.

Envoyez les collectes et les messages de solidarité, avec la mention « Pour les travailleurs HA.CUI.TEX. en grève » à :

— Robert HANTZ - UD. HA.CUI.TEX. C.F.D.T.

4 rue Aristide Briand - 88000 - EPINAL

DANS LA REGION RHONE-ALPES, ÇA CHAUFFE AUSSI :

— SALAMANDER à ROMANS

Entreprise de Chaussures de 300 salariés. Ce sont 120 ouvrières du piquage et de la préparation qui ont fait grève pendant 1 semaine pour le maintien de leur salaire au moment d'un changement de fabrication.

En effet les ouvrières avaient contesté les valeurs pour les modèles fabriqués pour l'ALLEMAGNE. Après contrôle la Direction se permettait de les diminuer encore de 10 à 20 %. A la suite de cette décision, la grève illimitée s'engageait.

3 jours plus tard, la Direction décidait de mettre en chômage technique le service coupe et le vendredi midi, tous les autres services.

Le coup de force de la Direction a échoué et le conflit s'est terminé dans l'unité. Le protocole d'accord stipule :

- Que les valeurs contestées seront maintenues jusqu'à la fin de la fabrication des modèles pour l'ALLEMAGNE (sans la baisse des 10 à 20 %)
- Que les salaires horaires moyens des personnes concernées ne devront pas être inférieurs à ceux réalisés par elles, durant le mois de Février.
- Principe de discussion sur l'indemnisation du chômage technique.

15 jours plus tard, 60 licenciements sont annoncés suite à une modification des relations commerciales entre la Maison Mère et l'unité de production de ROMANS. La C.F.D.T. proteste contre ces licen-

ciements qui touchent notamment 30 piqueuses, alors que du piquage est réalisé en sous traitance. Ces licenciements apparaissent comme vengeance suite à l'action victorieuse des piqueuses.

— JURINE AU CHAMBON FEUGEROLLES

200 salariés dans cette entreprise de Textile. L'atelier d'ourdissage (20 ouvrières) est en grève depuis le 2 Avril pour obtenir un salaire minimum garanti de 7,00, F et la suppression du salaire lié au rendement.

Les autres ateliers ont déposé un cahier de revendications. Au lieu de répondre aux revendications des ouvrières, le patron envoie « un dernier avertissement » à la responsable syndicale pour avoir fait entrer un permanent dans l'entreprise (il y était déjà rentré plusieurs fois avant le conflit). Un autre responsable est lui aussi poursuivi pour violation de domicile...

Premier résultat de l'Action qui se continue, la lettre d'avertissement est annulée par l'envoi d'une autre lettre à la suite d'une négociation avec l'Inspection du Travail et la Direction.

La Direction refusant d'aller au-delà de 6,05 F pour le salaire minimum (avant il était à 5,60 F) les ouvrières ont modifié leur revendication demandant que les 6,05 F deviennent un salaire de base. La Direction a répondu négativement jusqu'à ce jour.

Des débrayages de solidarité, des collectes ont été faites dans les entreprises de Métallurgie du secteur.

— TANNERIES FRANÇAISES REUNIES AU PUY

Là, se sont 70 Tanneurs du secteur « rivière » qui ont fait grève pendant 25 jours pour obtenir de meilleures conditions de travail et une diminution du temps de travail.

Nous leur laisserons la parole dans un prochain bulletin HA.CUI.TEX. pour qu'ils puissent nous expliquer quelles sont les véritables conditions de travail (toujours les pieds dans l'eau pour nettoyer des peaux venant d'être prélevées de l'animal avec très souvent des asticots etc...).

La Direction avait commencé de mettre les « services secs » au chômage technique. Leur action aura permis d'obtenir :

- Réduction de la journée de travail, 7 H 30 payées 8 H.
- Suppression de toute manutention et amélioration technique de différentes opérations (une liste a été établie)
- Possibilité de mutation pour raison médicale
- Prime mensuelle égale pour tous de 75 F

DANS LE NORD, LES GREVES CONTINUENT :

— GRATTY à HALLUIN (groupe Agache Willot)

Il aura fallu 15 jours aux Tisserands de cette entreprise pour imposer aux patrons le maintien d'un accord et une augmentation de salaire

En effet, ceux-ci refusaient une modification de la Direction sur un accord obtenu il y a 1 an à la suite d'une grève.

Les tisserands exigeaient le rapport de cet accord afin que leurs salaires ne subissent pas à nouveau les variantes dues au rendement, ainsi que des augmentations de salaires.

La grève s'est vite propagée aux autres ateliers de l'entreprise et un accord a pu se faire sur :

- Le maintien de l'accord dénoncé par la Direction,
- La garantie de salaire pour un an pour les ouvriers au rendement, calculée sur la moyenne des 3 derniers mois à laquelle s'ajoutent les augmentations

— Augmentation de salaire allant de 0,12 F à 0,20 F au 1^{er} Avril en plus de l'accord national.

EN BRETAGNE

— BARBIER à FOUGERES

Dans cette entreprise, se sont les **coupeurs qui se sont mis à l'action** suite à une décision de la Direction qui cherchait à faire garantir la qualité de la chaussure sur le dos des travailleurs en retirant de leur gain, la valeur des morceaux défectueux. Les coupeurs, en réagissant aussitôt ont permis de faire revenir la Direction sur sa décision et faire en sorte qu'elle ne soit pas propagée dans les autres services.

— EMPREINTE à BREST

Dans cette entreprise de l'Habillement (100 travailleuses) le patron refusait de répercuter sur le salaire de base ce qui avait été obtenu sur le plan national.

« Je ne suis pas obligé, les 5,35 F vous les aurez si vous ne faites pas le rendement, car dans ce cas, je serais obligé de vous payer aux nouveaux minima ».

Les travailleuses ne l'ont pas entendu comme ça et ont décidé la grève. A la détermination des ouvrières, le patron a été obligé de lâcher.

Après 6 heures de grève, elles obtenaient, 60 centimes d'augmentation sur le salaire de base garantis (auparavant, il était égal à 4,75 F).

— SAPITEX — RENNES et FOUGERES

Un accord intéressant et très important vient d'être obtenu dans ces deux Etablissements qui prévoit l'intégration de 0,85 F de prime d'activité ou de rendement dans le salaire de base pour tous les salariés.

Ceci se fera en 3 étapes, la dernière étant fixée au 1.9.73.

De plus, une augmentation de 0,30 F sur le salaire de base a été au 1^{er} juillet 73 ainsi qu'un salaire d'embauche : 5,35 F au 1/3/73 — 5,65 F au 1/6/73 — 5,95 F au 1/7/73 et 6,15 F au 1/9/73.

Cet accord a été approuvé par 304 salariés et refusé par 26.

— U.F.L. à COSNE S/LOIRE

Dans cette entreprise d'Habillement 4 chaînes d'un même atelier (sur 11 dans l'entreprise) refusent depuis 3 semaines d'aller au-delà du 80 % pour obtenir la diminution des cadences et la suppression du du salaire au rendement individuel.

De ce fait, les ouvrières ne perçoivent que leur salaire de base 5,35 F, la prime étant versée au-delà des 80 %.

DANS LES AUTRES PAYS

— EN HOLLANDE, l'USINE TIBERGHEN est en grève

En solidarité, les usines Tiberghien de Belgique, refusent les heures supplémentaires.

En FRANCE, engagement de ne pas augmenter l'horaire (actuellement 40 h). L'usine de HOLLANDE risque d'être fermée, construction d'une usine prévue au PORTUGAL.

— A CASABLANCA — L'entreprise IMATEX du Textile était en grève depuis plus d'1 mois pour imposer à la Direction le respect de la promesse d'ouvrir des négociations pour la satisfaction des revendications ouvrières.

— Chez LANCELOTI, toujours Textile, les travailleurs avaient fait grève pendant 2 jours pour faire réintégrer leur délégué syndical. Un accord était intervenu en présence de l'Inspecteur du Travail pour la réintégration. Au moment de la reprise, la Direction révisait ses promesses et refusa l'entrée de l'usine au délégué, aussi le conflit a rebondi et dure depuis 20 jours.

Suite à ces deux conflits, le syndicat unique U.T.M.T. du Textile a décidé une grève générale en solidarité avec les travailleurs de ces deux entreprises et pour obtenir une convention collective pour le personnel de la profession.

La Fédération HA.CUI.TEX. a adressé un message de solidarité aux travailleurs en grève et a apporté son salut à la détermination de tous les travailleurs marocains du Textile qui vont observer une grève de solidarité avec leurs camarades en lutte.

AU PLAN NATIONAL

— TEXTILES NATURELS — La commission paritaire SALAIRES s'est tenue à Paris le 30 mars. Après des débats toujours aussi difficiles, les dernières propositions patronales sont :

- Minimum garanti à 5,40 F.
- Augmentation des réels : 4 % + 12 centimes de l'heure (pour tous)
- Valeur du point mensuel : 630 F.

L'accord a été signé par la C.G.C. — F.O. et la C.F.T.C. la C.F.D.T. et la C.G.T. ne signeront pas. Voir les commentaires de la fédération dans l'accord Textile ci-joint.

— CONFECTION ADMINISTRATIVE ET MILITAIRE — Les salaires ont été discutés le 28 mars. Les patrons ont proposé un raccordement comme la civile mais en 4 étapes.

— Salaire hiérarchique, coefficient 100 :

1^{er} avril : 4,65 — 1^{er} juillet : 4,75 — 1^{er} octobre : 4,90 — 1^{er} janvier 74 : 5 F.

— Salaire garanti avec raccordement jusqu'au coefficient 125 :

1^{er} avril : 5,15 — 1^{er} juillet : 5,24 — 1^{er} octobre 5,35 — 1^{er} janvier 74 : 5,52.

— Réduction des abattements d'âge comme le S.M.I.C. La discussion a été longue et difficile. Après consultation, la C.F.D.T. avait donné son accord, les pa-

trons ayant changé le principe refusant de rappeler le chiffre horaire, de même que limitant le salaire garanti aux plus de 18 ans, l'accord n'est pas signé par la C.F.D.T. et la C.G.T.

— CONFECTION CIVILE

26 mars — classifications Ouvriers — La négociation n'a absolument pas avancé, les intentions de la direction apparaissent de plus en plus nettement, voulant transformer les ouvrières de l'Habillement en manœuvres alors que les O.S. de Renault se battent pour être classés professionnels.

Amélioration de l'accord Mensualisation le 4 avril. Là aussi, réunion négative aucune réponse aux revendications des organisations syndicales qui demandaient l'application de l'Annexe Agents de Maîtrise à tous les ouvriers, ceci ne pouvant être qu'une étape à notre objectif : « un seul statut pour tous ». Prochaine réunion le 9 mai.

— Réunion restreinte — difficultés d'application pour la mensualisation des salaires, le 12 avril à Paris

Les problèmes posés ont été : salaires liés au rendement — complément de salaire ou renflouement — déduction des absences, congés payés et jours travaillés payés totalement jours fériés, indemnité maladie, prime d'ancienneté. Une réponse sera donnée pour la plupart de ces problèmes.

Après l'accord national pour les

salaires. De nombreuses difficultés ont fait jour dans les entreprises pour l'application concernant les garanties de ressources. Les patrons cherchent toujours à minimiser l'augmentation, mais quand les travailleurs décident de partir à l'action, ils obtiennent satisfaction.

Des réunions régionales se sont tenues avec des résultats :

— **Nord — Pas de-Calais —** Salaires mini après 3 mois 5,40 F — augmentation sur les salaires réels de + 5 % avec un minimum de 0,37 F.

— **Rouen —** Le point 100 est égal à 5,45 F, ce qui fait 5,89 F à la catégorie C. et 6,54 F à la catégorie F. Recommandation pour 0,35 F sur les salaires réels.

.. **Aisne ..** Augmentation des salaires réels de 5 % avec un minimum de 0,33 F.

— CHAUSSURE

Propositions du 17 avril à Paris : Salaires, le point 100 passerait de 3,65 F à 3,85 F, soit 5,5 % d'augmentation. En cas de non signature l'augmentation ne serait que de 5 %... Minimum garanti à 5,35 F au 1^{er} mai (+ 9 %); Promesse... d'atteindre 5,75 F au 1^{er} novembre 73.

Amélioration conventionnelle. Les garanties de la mensualisation s'appliqueraient à partir d'un an dans l'entreprise et 2 ans dans la profession. L'indemnisation maladie pourra se cumuler avec le paiement des congés payés et ouvrir droit à un report des congés si accord avec la Direction.

Jours fériés : Paiement comme le 1^{er} mai avec majorisation des heures supplémentaires.

Congé éducation : le dépôt de la demande est ramené à 15 jours au lieu d'1 mois. Le fractionnement des 12 jours pourra se faire en 6 mois maximum au lieu de 3 actuellement.

13^e mois, une prime annuelle de

120 F. est proposée à tous les travailleurs à partir d'1 an dans l'entreprise au moment du versement de la prime.

Retraite : les patrons ont proposé une forme de retraite progressive par la diminution du temps de travail mais aussi des ressources.

La C.F.D.T. consulte pour l'ensemble de ces propositions mais attend surtout les textes conventionnels qui seront remis par les patrons pour connaître réellement la portée des propositions.

— TANNERIES MEGISSERIES

Le 13 avril à Paris, les patrons ont proposé :

— **Pour les salaires :** Point 100 + 5% soit 4,20 F. avec un plancher de ressources horaires à 5,20 F. Ce chiffre devant atteindre 5,75 F au 31 Décembre 73

Mancœuvre spécialisé de 120 à 125 après 3 mois. Les patrons refusant d'aller plus loin, toutes les organisations syndicales ont refusé ces propositions et exigé une nouvelle réunion qui se tiendra le 11 mai.

— **Pour l'amélioration de la Convention Collective —** proposition de ramener la demande d'absence à 15 jours pour le congé-éducation au lieu d'1 mois. Financement minimum pour les œuvres sociales du C.E. 0,25 %.

Ces deux mesures ne sont pas applicables immédiatement.

— **Retraite à 60 ans :** Les patrons ont décrété faire une étude à la demande du C.N.P.F.

— BOUTONS

Pour les salaires, le 13 avril, les propositions ont été : point 100 passe de 4,12 F à 4,35 F et le minimum professionnel de 4,90 à 5,24 F dès l'embauche. Une prochaine réunion doit se tenir en juillet après l'augmentation du S.M.I.C.

Extention au J. O.

— **Blanchisseries Teintureries** —
Avenant n° 3 Salaires du 1^{er} juillet
à la Convention Collective Inter-
Régionale.

— **Confection Administrative** :
Additif du 14 novembre 72 (deux
tableaux annexés) à l'accord Sa-
laire du 23 février 72.

— **Textiles Naturels** : L'accord
national Salaires du 28 septembre
72.

— **Maroquinerie** ; Accord du 13
novembre 72 : Salaires — congés
exceptionnels — abattements d'â-
ge — mensualisation.

— **Chaussure** : Accords des 11
octobre 72 et 27 novembre 72 —
H. Salaires ouvriers E.T.A.M. et
cadres.

Arrêtés du 27 mars — JOURNAL
OFFICIEL du 15/4/73.

A TRAVERS L'ORGANISATION

— CONSEIL FEDERAL — BU- REAU FEDERAL

du 21 au 24 mars, il a porté
notamment :

- sur la politique syndicale en
matière de formation profes-
sionnelle,
- sur l'analyse de la situation
après élections et action re-
vendicative,
- la préparation du Congrès, l'é-
tude des rapports et l'étude
des projets de résolution,
- le plan de formation décentra-
lisée, l'organisation, la gestion
administrative et financière de
la fédération.

— BUREAU FEDERAL

Les 10 et 11 avril, il a permis
de :

- préparer le conseil national, et
le Congrès Confédéral.

Une réflexion a été faite sur
les problèmes posés dans les con-
flits contre le salaire au rendement
et il a été décidé de réunir la
Commission fédérale Salaires et
Conditions de Travail.

— FORMATION

— **Session RENDEMENT Nord**
qui s'est tenue avec 36 partici-
pants d'un haut niveau de compré-
hension des problèmes de Rende-
ment, des répercussions et des
nécessités d'une lutte collective.

— **Session Jeunes Militants HA.**

CULTEX. et Construction Bois à
LARUNS pour la région Aquitaine,
session animée en commun par
les 2 Fédérations avec 30 partici-
pants.

— **Journée d'étude à HALLUIN**
pour analyser le conflit de chez
DALLE avec la section.

.. Rencontre nationale AGACHE
WILLOT à Paris avec 20 partici-
pants.

— ELECTIONS

— **UGECO à NANTES** — On se
rappelle pendant le conflit en 1971,
l'introduction de la C.F.T. trans-
formée en C.F.T.C pour contrer
la C.F.D.T. Les travailleurs ont fait
un sort à cette prétendue orga-
nisation et seule la C.F.D.T. est
élue au C.E.

— **TRICOSA à NANTES** — La
aussi la C.F.D.T. a tous les siè-
ges de délégués du personnel.

— **SAPITEX — RENNES** — La
C.F.D.T. ayant remplacé F.O. en
1972 au cours du conflit, les tra-
vailleurs de l'entreprise confirment
sa représentation aux dernières
élections de délégués du person-
nel : 5 titulaires et 5 suppléants
C.F.D.T. — 1 titulaire et 1 sup-
pléant F.O.

— **SAPITEX FOUGERES** — Dans
cet Etablissement aussi la C.F.D.T.
remporte 5 sièges, 1 à F.O.

HALTE AU TRAVAIL DE NUIT

Les restructurations et fusions d'entreprise aboutissent souvent à instaurer ou à développer le travail en équipes successives et à faire travailler la nuit.

Les patrons ont un but : rentabiliser au maximum, faire plus de profits en utilisant 3 hommes sur un même poste de travail, cela évite des investissements et permet d'amortir 3 fois plus vite leur matériel.

Le travail de nuit instauré plus spécialement dans les Textiles artificiels, tend à se développer dans les Textiles Naturels et les Cuirs, Tanneries et même Chaussures.

Les capitalistes prennent leurs décisions en fonction du profit sans se soucier des répercussions sur la santé et la vie sociale des travailleurs.

Les techniques devraient être au service des hommes, alléger leur peine et améliorer leur vie. C'est exactement le contraire qui se produit, les nouvelles machines rendent les travailleurs un peu plus esclaves.

ATTEINTE A LA SANTE

Il est prouvé que le travail de nuit provoque plus de maladies de nerfs, d'estomac, d'intestins que le travail à horaire normal.

De nombreux travailleurs de nuit et postés se font soigner pour les troubles nerveux et digestifs.

De plus, un certain nombre d'ouvriers travaillent la nuit contre l'avis médical.

Souvent, il y a manque de sommeil ou de moins bonne qualité. Pourtant, le sommeil normal est un facteur d'équilibre de vie.

Il est évident qu'il est difficile de dormir dans un appartement H.L.M. le matin avec tous les bruits et les logements sonores.

ATTEINTE A LA VIE SOCIALE

Le travail de nuit isole la famille et coupe de la société. Les travailleurs postés et de nuit se plaignent de ne pas pouvoir s'occuper de leurs enfants, de mal assurer leurs responsabilités familiales, ce qui entraîne des difficultés et gêne aussi les relations avec les amis.

Toute la vie est calquée sur le rythme de travail, libre lorsque la majorité est au travail, et au travail lorsque les autres sont libres..

DE PLUS EN PLUS D'IMMIGRES

Le travail de nuit étant de plus en plus contesté, les patrons ont recours aux immigrés. Ce qui est une façon de les exploiter davantage et de freiner leur insertion dans la vie sociale.

LUTTER CONTRE LE TRAVAIL DE NUIT

A cause de tous les inconvénients pour les ouvriers et des profits pour les patrons, la C.F.D.T. demande la suppression du travail de nuit.

Avant d'arriver à le supprimer, nous avons à le limiter, à refuser l'extension de l'équipe de nuit au moment de la mise en place.

Pour tourner la difficulté, les patrons font souvent appel aux « volontaires » dans un premier temps.

Nous devons faire découvrir aux travailleurs, les conséquences de ce rythme sur l'ensemble de leur vie.

Là où il existe, il faut le condamner et le faire supprimer là où il n'est pas techniquement indispensable. A l'époque des voyages lunaires extrêmement précis, il faut exiger des recherches technologiques et des investissements pour assurer l'arrêt du travail la nuit.

La recherche technologique doit être au service de l'homme et non le rendre un peu plus esclave.

En principe le travail de nuit est majoré : 25 — 30 ou 50 % et indemnité de repas selon les entreprises et les régions.

Il faut lutter pour obtenir des repos compensateurs payés, la réduction de l'horaire sans diminution de salaire, la limitation des années de travail de nuit et posté, l'avancement de l'âge de départ en retraite en fonction du nombre d'années de nuit.

Il y a bien d'autres aménagements comme les repas chauds dans les restaurants d'entreprises, de meilleurs logements, une surveillance médicale sérieuse.

Mais attention, ces aménagements ne doivent pas nous faire dévier de notre objectif qui reste la suppression du travail de nuit.

La Fédération envisage de donner des informations, des moyens pratiques d'action pour sensibiliser les travailleurs sur les conséquences du travail de nuit et posté afin que les travailleurs contestent ce rythme et engagent des luttes pour le supprimer.

LA NUIT, C'EST FAIT POUR SE REPOSER ET DORMIR ET NON POUR TRAVAILLER.

Pas de frontière pour le Patronat

Pour améliorer leur profit, les employeurs utilisent tous les moyens. Dans les entreprises, nous les connaissons bien et par notre action, nous arrivons à imposer nos revendications, à améliorer nos conditions de vie de travailleurs, à mordre sur leur profit.

Par contre, ce que nous connaissons plus mal, ce sont les moyens qu'ils utilisent au plan national et encore plus au niveau international.

Pourtant c'est une réalité, les employeurs s'organisent au niveau Européen et mondial.

Ils se concertent pour élargir leur marché, obtenir des garanties financières, mais aussi pour réfléchir aux moyens pratiques pour augmenter la productivité et ceci en rapport avec la C.E.E. (Communauté Economique Européenne).

— TOUT CECI NOUS CONCERNE

Cette concertation a des conséquences directes sur nos conditions de travail, nos salaires, comme elle a des conséquences sur tous les travailleurs en particulier d'Europe et du Tiers-Monde.

Il nous faut donc apprécier les points qui suivent :

— En tenant compte que tous les travailleurs dans n'importe quelle entreprise qu'ils soient, du pays qu'ils soient, en subiront les contre-coups.

— En réfléchissant à l'importance de l'unité du capitalisme et en s'interrogeant sur la nécessité de l'unité de la classe ouvrière internationale.

— DEUX ETUDES SIGNIFICATIVES

Deux études ont été faites au niveau Européen : une pour le Textile, une pour l'Habillement.

— **Habillement** — Le rapport a été fait par le cabinet CAPELIN de GENEVE qui est une firme privée d'origine américaine spécialisée dans l'organisation des entreprises de cette branche.

— **Textile** — Un premier rapport fait par le professeur DE BAND, a été rejeté par les employeurs.

Un autre a été établi par la SOFRED (Société Française d'Etudes de Développement), qui répond aux désirs des employeurs bien qu'il élimine les problèmes de fonds.

De ces deux rapports, on peut dégager quelques points essentiels :

— La production perd de son importance, mais les employeurs s'efforcent de contrôler la commercialisation, donc emprise sur le marché, **d'où contrôle de la production à la consommation.**

— La production, tout en restant la base du système, ne sera plus faite aux mêmes endroits, d'où tout le **problème de la division internationale, du travail en système capitaliste.**

— **Les sociétés multinationales** ont de plus en plus un rôle prédominant, et accentuent **les luttes d'intérêts entre groupes.**

— **La prédominance du capitalisme sur les institutions politiques nationales, C.E.E. ou mondiales,** apparaît plus ouvertement.

— **Les négociations mondiales pour le commerce sont importantes pour les industries françaises,** comme pour celle des autres pays.

En 1973, va se réunir le G.A.T.T. (Accords généraux sur les tarifs douaniers et le commerce).

Cette conférence a pour but :

- d'établir des échanges sans discrimination,
- d'harmoniser et de diminuer progressivement les barrières douanières.

Il a également un rôle de conciliation sur ce qui pourrait porter atteinte à ces règles.

Il y a déjà eu 5 Conférences.

Ces accords qui ont pour but le libre développement des échanges commerciaux entre pays, par la suppression de toutes entraves à la liberté d'échanges, (droits de douanes etc.) n'ont pas répondu à l'attente du Tiers Monde.

— Trois orientations se dégagent :

— 16 pays du Tiers-Monde signent un accord entre eux pour réduire leurs droits de douane (1971).

— En Europe, le textile voudrait un accord pour toutes les productions textile et habillement comme celui réalisé dans le coton.

— L'Amérique recherche surtout à étendre l'industrie de main-d'œuvre dans les pays du Tiers-Monde et à garder pour eux, tout ce qui est recherche.

Malgré ces difficultés, la volonté du capitalisme d'un plus grand profit et d'une plus grande productivité, se traduit par des orientations et des actions d'ordre général, économique, monétaire mais aussi très concrètement par une rationalisation du travail dans les entreprises.

— QUELLE POLITIQUE GENERALE

— Dans l'Habillement :

- Concentration qui vise à augmenter la taille des entreprises,
- Regroupement entre entreprises du vêtement,
- Décomposition du travail,
- Augmentation de la sous traitance, travail à façon,
- Départ de l'Habillement vers les régions ou pays, où les salaires sont plus faibles,
- Réorganisation, application des nouvelles techniques de gestion,
- Aucune prévision d'évolution de l'emploi,
- Aucune politique de l'emploi,
- Relation Textile — Habillement.

— Dans le Textile :

- Spécialisation des fabrications,
- Absorptions,
- Développement des horaires en 3×8 — 4×8 et horaires variables,
- Diminution des emplois,
- Arrêt de l'embauche,
- Départ à la retraite,
- Mutation,
- Formation adaptée aux besoins de la profession.

— CONSEQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS

Ces grandes lignes de politique générale se traduisent dans les deux rapports sur des points précis :

- Augmentation des cadences,
- Licenciements,
- Travail de nuit,
- Spécialisation du travail avec l'aide de la formation professionnelle,
- Déqualification,
- Nouvelles méthodes de travail,
- Exploitation plus grande du personnel féminin.

Cette politique industrielle s'accompagne soit d'une « politique dite sociale de concertation », soit de la répression pour faire accepter toutes ces modifications.

— LE CAPITALISME EST UN TOUT

— Tout ce que nous venons de voir, nous le vivons tous les jours, persuadé que c'est le patron qui détermine telle ou telle décision. En fait, c'est lui mais pas seul.

Toutes ces politiques d'ensemble donnent une certaine cohérence au système capitaliste et ont pour but de diminuer les effets de ses contradictions pour accroître le profit et la domination.

Ces orientations générales nous permettent de mesurer une fois de plus, le principe de la concurrence dont parlent les patrons. Celles-ci reposent sur le fait que les patrons recherchent un maximum de profit dans tous les pays. Ils se plaignent de la concurrence alors qu'ils l'organisent et en font porter les conséquences aux travailleurs.

Il est important de se rappeler que les mêmes exigences de travail sont demandées aux travailleurs du Tiers-Monde par (très souvent) les mêmes employeurs et pour un salaire jusqu'à 10 fois inférieur à ceux pratiqués en Europe.

— CONCLUSIONS POUR L'ACTION

Une première constatation : — Agir dans l'entreprise est prioritaire, mais avoir conscience que cette action a une dimension internationale puisqu'elle remet en cause non seulement la politique du patron, mais également la politique concertée de tous les employeurs au niveau Européen.

— Informer les travailleurs et avec eux réfléchir que si le pouvoir fait tout pour accentuer le racisme dans la classe ouvrière, le capitalisme ne connaît pas de frontière pour le profit et la domination.

— Continuer d'agir contre les cadences, pour l'augmentation des salaires, le droit au travail, le refus du travail de nuit.

Rappelons-nous les paroles d'un camarade syndicaliste d'Amérique Latine :

« Le capitalisme c'est comme un grand serpent dont la tête est dans les pays riches, la queue dans les pays pauvres, il faut que tous les travailleurs tapent sur le serpent pour en venir à bout ».

C'est en continuant l'action où nous sommes et avec les travailleurs, que nous réaliserons notre rôle pour la condamnation du système capitaliste.

HA.CUI.TEX. aux MILITANTS

(ce bulletin)

doit-il continuer de paraître ?

Tous les jours, la télévision, la radio, la presse nous transmettent des informations. Mais quelles informations, au service de qui ?

La majorité des journaux appartiennent aux capitalistes, de ce fait, l'information transmise ne peut qu'être au service de la bourgeoisie et de la droite.

Pas besoin de préciser que c'est le pouvoir en place qui a une mainmise sur le puissant moyen d'information qu'est l'O.R.T.F.

Face à l'ensemble de ces moyens d'information extérieurs (ceux du pouvoir et des capitalistes), de plus en plus puissants, concentrés, monopolisés (certaines régions en savent quelque chose quand il n'y a aucune possibilité de faire passer le moindre communiqué syndical), notre organisation syndicale, la C.F.D.T. se doit de réfléchir sur l'ensemble de ces moyens d'informations, leur contenu, de même que s'interroger sur le nombre de militants qui utilisent les bulletins et comment sont-ils utilisés.

Au prochain congrès confédéral, un rapport sur l'information est présenté et celui-ci permet d'engager une réflexion et de préciser quelle doit être l'orientation pour nos propres moyens d'information.

L'information, d'où qu'elle vient, n'est jamais neutre, aussi, nous devons réaliser toute l'importance et la nécessité de l'information C.F.D.T. qui se doit être une contre information continue face à une presse et à une télévision qui nous agresse tous les jours

L'information, d'où qu'elle vient, n'est jamais neutre, aussi, nous un moyen de faire connaître aux travailleurs l'état de subordination dans lequel la société capitaliste les enferme. Leur faire connaître quels sont nos objectifs et notre volonté de mettre en place avec les travailleurs une société où les moyens d'information ne seront plus quelque chose de tronqué.

Vouloir que cela se réalise c'est déjà s'interroger en section syndicale, en syndicat comme dans chaque structure de l'organisation syndicale sur l'utilisation de l'information que l'on reçoit. Comment la décentraliserons-nous ? Comment nous l'adaptions à la réalité de l'entreprise pour bien répartir des problèmes des travailleurs.

Etre démocratique, c'est partager, c'est faire connaître à tous ce que nous découvrons petit à petit, pour qu'un jour prochain, chaque travailleur soit à même de se retrouver dans le combat collectif de la classe ouvrière.

Pour nous permettre de nous interroger sur le contenu de ce bulletin que tu reçois chaque mois et sur son utilisation, accepte de répondre à ce questionnaire, ce à nous permettra de l'améliorer pour qu'il réponde totalement aux besoins qu'il s'est assigné.

A retourner directement à la Fédération HA.CUI.TEX. C.F.D.T.
26 rue de Montholon — PARIS 75439 — CEDEX 09

Nom : Prénom :

Section syndicale : (nom de l'entreprise)

Adresse : Ville :

Quand tu reçois le N° du Mois, que lis-tu en premier ?

En 2° ?

Comment fais-tu ton choix, à partir de quoi ?

Que fais-tu des articles non utilisés immédiatement ?

Dans les N° parus ces derniers temps, quel est l'article qui t'a le plus accroché ?

Quel est l'article qui au contraire a été le plus difficile à lire

Dans ta section syndicale, est-ce que vous lisez HA.CUI.TEX. en équipe ?

Est-ce que vous discutez du contenu ?

Quels sont les articles qui vous ont permis de retransmettre l'information aux travailleurs en tracts ou informations verbales

Penses-tu que beaucoup d'autres informations pourraient être retransmises ?

Pourquoi HA.CUI.TEX. n'est-il pas plus utilisé ?

Penses-tu qu'HA.CUI.TEX. aux militants doit continuer de paraître tel quel

en documents de couleur :

avec ce format :

Le nombre de réponses à ce questionnaire nous démontrera comment le bulletin est lu.

TEXTILES NATURELS

Salaires applicables au 1^{er} Avril 1973

1 - AUGMENTATION DES SALAIRES REELS

A partir du 1^{er} Avril 1973, les salaires réels devront ressortir avec l'augmentation suivante par rapport aux salaires résultant de l'accord d'Octobre 1972 :

- Augmentation de 4 % sur les salaires réels à laquelle s'ajoute une augmentation en valeur absolue égale pour tous de 0,12 F de l'heure ou de 21 F par mois pour les mensuels.

2 - REMUNERATIONS MINIMA GARANTIES

- OUVRIERS : Minimum Textile à 5,40 F et barème de rémunérations minima garanties ci-joint.
- E.T.A.M. et CADRES : Barème de rémunérations minima garanties, ci-joint, établi de la façon suivante :
 - du coefficient 100 au coefficient 195 : rémunération minima garantie des ouvriers, multipliée par 174 Heures.
 - coefficient 200 et au-dessus : valeur du point hiérarchique de 6,30 F.

3 - SALAIRES DE QUALIFICATION

- OUVRIERS : 1,92 multiplié par le coefficient + partie fixe de 2,75 F.
- E.T.A.M. et CADRES :
 - du coefficient 100 au coefficient 200 : formule barémique ci-dessus multipliée par 174 heures.
 - au-dessus du coefficient 200, valeur du point de qualification de 5,70 F.

4 - INDEMNITES DE CHOMAGE PARTIEL

— Par heure perdue au-dessous de 40 heures, indemnité horaire égale à :

- 48 % du salaire de qualification
- avec un minimum de 52 % du salaire minimum Textile soit 2,81 F

Un accord a été signé en Juin 1972 pour que l'indemnité de chômage partiel soit calculée sur la rémunération minima garantie au lieu du salaire de qualification

Mais cette disposition ne pourra s'appliquer qu'après l'agrément de cet accord par le Ministère du Travail. Cela ne saurait tarder maintenant et nous vous en informerons le plus rapidement possible.

COMMENTAIRES

◆ LES RENUMERATIONS MINIMA GARANTIES

Le minimum Textile et les barèmes de rémunérations minima garanties s'appliquent à tous dès l'embauche, dans les conditions prévues à l'article 73 B de la Convention.

◆ SALAIRE DE QUALIFICATION

Le salaire de qualification reste mais perd du terrain vis-à-vis de la rémunération minima garantie. Il a de moins en moins d'utilité, il peut cependant, lorsque cette liaison est prévue au plan entreprise ou régional, servir de base aux calculs de certains éléments telle que la prime d'ancienneté, base de certaines primes etc...

◆ GARANTIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

La moyenne des salaires au rendement par poste (voir article 74 B de la Convention Collective) doit dépasser de 0,40 F le salaire minimum garanti du poste.

La moyenne des salaires effectifs des E.T.A.M. doit être supérieure de 10 % à la moyenne des rémunérations minima garanties des mêmes E.T.A.M., mais cette garantie ne s'applique que 3 mois au plus tard après la date d'application de l'accord.

◆ AUGMENTATION DES SALAIRES REELS

L'augmentation de 4 % et de 0,12 F s'applique à tous les éléments du salaire. Pour un ouvrier payé à l'heure et ayant par exemple

6,50 F x 4
6,50 F de salaire réel, l'augmentation sera de $\frac{6,50 \times 4}{100} = 0,26$ F

auquel, on ajoute 0,12 F l'augmentation totale est dans ce cas de 0,38 F et le nouveau salaire sera de 6,88 F

Pour les salaires au rendement, il y aura souvent 2 cas :

- 1) - La formule de salaire comporte une partie fixe et un prix du point ou de la pièce ou un autre tarif quelconque.

Prenons par exemple une partie fixe de 2,50 F, elle devra être

$\frac{2,50 \times 4}{100}$
augmentée de 4 % soit $\frac{2,50 \times 4}{100} = 0,10$ F à laquelle s'ajoute

les 0,12 F égaux pour tous, la partie fixe passera donc à 2,72 F. La valeur du point ou de la pièce devra également être augmentée de 4 %

- 2) - Le salaire est intégralement au rendement, le prix de la pièce ou mentés de 4 %

Les bases de calcul du salaire au rendement devront être augmentées de 4 % Les 0,12 F égaux pour tous pourront être payés à part et constituer un début de partie fixe ou être également intégrés dans les bases du rendement selon le N° 5 de l'Annexe 3 « Salaires de la Convention Collective.

◆ SALAIRES AU RENDEMENT

L'intégration des augmentations dans les bases de calcul au rendement telle qu'elle est prévue dans cet accord va accroître l'apparence d'intérêt du système de salaire lié au rendement et risque de favoriser les augmentations de cadences.

Il faut donc au contraire, **tendre au maximum à ce que l'augmentation se fasse sur la partie fixe qui est davantage garantie.**

Très souvent, après une augmentation de salaire, les patrons diminuent les temps et augmentent les cadences, les ouvriers perdent ainsi, au bout de quelques mois, une bonne partie de l'augmentation. Il faut donc être **vigilants**, employer tous les moyens de contrôle possible et avec les travailleurs réagir et organiser la lutte contre la diminution des temps et l'augmentation des cadences pour aboutir à la suppression du salaire lié au rendement.

Barèmes Salaires Ouvriers et garanties collectives au rendement

applicables au 1^{er} Avril 1973

Coeffi- cients	Salaires de qualification (horaires)	Rémuné- rations minima garanties (horaires)	Garanties collectives au rendement (horaires)	Rémuné- rations minima garanties mensuel- les (174)
100	4,67	5,40	5,80	939,60
101 à 105	4,766	5,40	5,80	939,60
106 à 110	4,862	5,40	5,80	939,60
111 à 115	4,958	5,40	5,80	939,60
116 à 120	5,054	5,46	5,86	950,04
121 à 125	5,150	5,57	5,97	969,18
126 à 130	5,246	5,68	6,08	988,32
131 à 135	5,332	5,79	6,19	1.007,46
136 à 140	5,438	5,90	6,30	1.026,60
141 à 145	5,534	6,01	6,41	1.045,74
146 à 150	5,630	6,12	6,52	1.064,88
151 à 155	5,726	6,23	6,63	1.084,02
156 à 160	5,822	6,34	6,74	1.103,16
161 à 165	5,918	6,45	6,85	1.122,30
166 à 170	6,014	6,56	6,96	1.141,44
171 à 175	6,110	6,67	7,07	1.160,58
176 à 180	6,206	6,78	7,18	1.179,72
181 à 185	6,302	6,89	7,29	1.198,86
186 à 190	6,398	7,00	7,40	1.218,00
191 à 195	6,494	7,11	7,51	1.237,14
196 à 200	6,590	7,24	7,64	1.260,00
201 à 205	6,715	7,42	7,82	1.291,50
206 à 210	6,879	7,60	8,00	1.323,00
211 à 215	7,043	7,78	8,18	1.354,50
216 à 220	7,207	7,96	8,36	1.386,00

— Salaires de qualification : 1,92 multiplié par coefficient + partie fixe de 2,75

— Rémunérations minima garanties :

— minimum Textile à 5,40 F du coefficient 100 à 115

— Raccordement du coefficient 115 au coefficient 195

— Garanties collectives au rendement :

— Rémunérations minima garanties + 0,40 F

APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMA

Applicables au 1^{er} Avril 1973

Employés - Techniciens Agents de Maîtrise E.T.A.M.

(base : 40 heures par semaine)

coeffi- cients	Appoin- tements de quali- fication	Rémuné- rations minima garanties	Coeffi- cients	appointe- ments qualification	rémuné- ration minima garanties
100	812,58	939,60	225	1.282,50	1.417,50
101 à 105	829,28	939,60	230	1.311,00	1.449,00
106 à 110	845,99	939,60	235	1.339,50	1.480,50
111 à 115	862,69	939,60	240	1.368,00	1.512,00
116 à 120	879,40	950,04	245	1.336,50	1.543,50
121 à 125	896,10	969,18	250	1.425,00	1.575,00
126 à 130	912,80	988,32	255	1.453,50	1.606,50
131 à 135	929,51	1.007,46	260	1.482,00	1.638,00
136 à 140	946,21	1.026,60	265	1.510,50	1.669,50
141 à 145	962,92	1.045,74	270	1.539,00	1.701,00
146 à 150	979,62	1.064,88	275	1.567,50	1.732,50
151 à 155	979,62	1.084,02	280	1.596,00	1.764,00
156 à 160	1.013,03	1.103,16	285	1.624,50	1.795,50
161 à 165	1.029,73	1.122,30	290	1.653,00	1.827,00
166 à 170	1.046,44	1.141,44	300	1.710,00	1.890,00
171 à 175	1.063,14	1.160,58	310	1.767,00	1.953,00
176 à 180	1.079,84	1.179,72	320	1.824,00	2.016,00
181 à 185	1.096,55	1.198,86	325	1.852,50	2.047,50
186 à 190	1.113,25	1.218,00	330	1.881,00	2.079,00
191 à 195	1.129,96	1.237,14	335	1.909,50	2.110,50
196 à 200	1.146,66	1.260,00	340	1.938,00	2.142,00
201 à 205	1.168,50	1.291,50	345	1.966,50	2.173,50
206 à 210	1.197,00	1.323,00	350	1.995,00	2.205,00
211 à 215	1.225,50	1.354,50	360	2.052,00	2.268,00
216 à 220	1.254,00	1.386,00			

Ces barèmes sont calculés sur 174 heures par mois de la façon suivante :

— **Appointements de qualification :**

— Jusqu'au coefficient 200, formule barème ($1,92 \times \text{coefficient} + 2,75$)

— Au-dessus du coefficient 200, valeur du point 5,70 F.

— **Rémunération minima garanties :**

— Jusqu'au coefficient 195 à partir du barème ouvrier

— Coefficient 200 et + : valeur du point 6,30 F.

LES HORAIRES VARIABLES

Cette nouvelle formule d'organisation du travail est beaucoup discutée même si les réalisations sont encore peu nombreuses.

Jusqu'à ce jour, cela concerne surtout les employés de bureau, mais il est possible que cela s'étende dans certaines usines de nos professions.

Il y a un certain nombre d'appellations : horaire dynamique, horaire variable, horaire souple, horaire libre, horaire sur mesure, horaire flottant, horaire mobile, horaire à la carte, horaire personnalisé...

Toutes ces appellations cherchent à développer un sentiment individualiste ou de soi-disant liberté.

Les patrons et le gouvernement s'agitent beaucoup sur les horaires variables. Comme les initiatives viennent de leur part, il faut s'en méfier et ne pas se laisser entraîner sur leur terrain.

Un organisme gouvernemental a même été créé pour étudier ces problèmes : LE CATRAL (Comité pour l'Etude et l'Aménagement des horaires de Travail et des temps libres dans la région parisienne).

DEFINITION DE L'HORAIRE VARIABLE

L'horaire variable comprend, une partie fixe, et une fraction variable située au début et à la fin de la journée de travail. La durée de cette partie variable est plus ou moins importante : de quelques dizaines de minutes à deux heures ou plus.

Ainsi, chaque salarié est libre de choisir son horaire, en respectant le nombre d'heures qu'il est tenu d'effectuer au cours d'une période donnée (**journée, semaine, mois ...**)

La période de base, pour laquelle les heures de travail effectuées seront totalisées, devra correspondre à une durée théorique ; ce qui signifie que les heures perdues le matin seront récupérées le soir. Cette récupération pourra se faire sur plusieurs jours, une semaine, un mois ou plus.

Un exemple : prenons celui d'une entreprise qui, au départ, pratiquait un horaire fixe de 8 h à 17 h. Le nouvel horaire variable permet maintenant aux salariés de choisir leur heure d'arrivée entre 7 h et 9 h du matin et celle de leur départ entre 16 h et 18 h. Ils ont un temps fixe de présence obligatoire de 9 h à 16 h, avec une pause repas de 1 heure.

Il est à remarquer que si ce système paraît réalisable dans les bureaux d'étude et les services administratifs, dans la plupart des ateliers de fabrication et sur les chaînes de montage, sa généralisation poserait de nombreux problèmes.

MOYENS DE CONTROLE DE LA PRESENCE

Devant la diversité des horaires qu'elle permet, cette formule amène, en contrepartie, dans les expériences existantes, un certain contrôle, en quelque sorte le rétablissement du pointage pour ceux qui ne l'ont plus et son établissement pour ceux qui ne l'ont jamais eu.

Plusieurs méthodes sont utilisées :

- horloge pointeuse à cartes de pointage individuelles,
- les travailleurs inscrivent eux-mêmes leurs heures d'arrivée et de départ,
- un système électronique des données. Ce système est une solution technique moderne qui assure un contrôle et une analyse entièrement automatique de l'horaire « variable ». Le porte-donnée est une carte d'identité, auquel s'ajoute les autres données, jour, heure...

L'analyse est alors opérée automatiquement par ordinateur.

Cette méthode est l'une des plus utilisées de par sa grande rapidité d'analyse et de collecte des données, ainsi que par l'absence d'erreurs. Le tout contribue à réaliser le contrôle le plus économique des heures de travail.

ACCIDENTS DE TRAJET

Comment prouver, en admettant que l'accident ait eu lieu sur le trajet domicile-travail, que l'accidenté se rendait réellement à son travail ?

Si pour le trajet de retour l'employeur peut donner l'heure de sortie, pour le trajet aller le travailleur risque d'avoir des difficultés à prouver qu'il **accomplissait le trajet légalement protégé**.

Pour prévenir d'éventuelles difficultés le CATRAL (Comité pour l'Etude et l'Aménagement des horaires de travail et des temps de loisirs dans la Région Parisienne) a envoyé le 18/11/71 une lettre au Ministre du Travail. Il propose un certain cadre pour l'horaire variable :

- **respect de l'horaire journalier,**
- **importance de la partie fixe, interdisant les équipes chevauchantes,**
- **pas de dépassement des limites réglementaires dans le cadre d'une journée.**

Il demande en plus au Ministre, si un tel système est compatible avec la législation et la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, sur intervention de la C.F.D.T., il a été demandé au Ministre des Affaires Sociales, des garanties au sujet des accidents de trajet dans le cas d'application d'horaires variables. Aucune réponse officielle n'a été donnée sur ces questions.

PRENDRE LE TEMPS DE REFLECHIR

De nombreux salariés sont concernés et intéressés par les horaires variables.

Il faut en connaître les avantages et les inconvénients et qui est gagnant dans l'affaire.

POUR LE PERSONNEL

Avantages

- Sentiment de plus de liberté et de détente.
- Moins prisonnier de l'horaire.
- Possibilité de choisir l'horaire pour le transport.
- Meilleure adaptation pour la vie familiale.

Inconvénients

- Contrôle plus strict du temps de travail.
- Généralisation du pointage.
- Suppression des permissions d'absence.
- Limitation des heures supplémentaires.
- Risque de suppression de poste.
- Transport collectif par l'entreprise remis en cause.
- Possibilité de heurts entre le personnel ou entre services (difficultés de coordination, téléphone etc...).
- Division entre le personnel ayant des horaires variables et ceux qui ont des horaires fixes.
- Allongement de l'horaire pour le gardiennage et l'entreprise.
- Difficultés juridiques en cas d'accidents de trajet.
- Sur le plan Syndical difficultés :
 - pour discuter avec les salariés,
 - distribuer les tracts,
 - relever les cotisations,
 - faire l'heure d'information,
 - pour les débrayages (éventuellement).

DES QUESTIONS A SE POSER

En faisant le bilan des avantages pour l'entreprise et pour le salarié, on voit mieux où ils se trouvent même si à première vue ça arrange des travailleurs et surtout des travailleuses.

Il est important que les sections qui sont confrontées à ce problème se posent des questions et les posent également aux travailleurs :

- Les problèmes fondamentaux sont-ils résolus ?
- Le rapprochement habitation et lieu de travail ?
- Le développement et l'amélioration des transports en commun, qualité, prix ?
- Le retour aux 40 heures sans perte de salaires ?
- La garde des enfants est-elle simplifiée ?
- La subordination est-elle supprimée ?
- L'individualisme est-il renforcé ?

POUR LES EMPLOYEURS

Avantages

- Gain de productivité et de production (suppression temps morts).
- Favorise l'organisation du travail.
- Diminution de l'absentéisme de courte durée.
- Diminution des heures supplémentaires.
- Besoins de main-d'œuvre moindre.
- Plus de stabilité du personnel.

Inconvénients

? ? ? ?

- Est-ce une amélioration des conditions de travail ?
- Les heures supplémentaires sont-elles payées ? Comment sont-elles décomptées ?

ALORS, QUE FAIRE ?

Beaucoup de militants sont souvent désarmés devant cette nouvelle offensive patronale.

Peut-on croire que les patrons investissent des systèmes de compteurs ou autres pour le plaisir des ouvriers, ils veulent surtout régler leurs problèmes tout en donnant l'illusion de faire quelque chose en faveur des travailleurs.

Les nombreux écrits patronaux, font état de la réaction du personnel et des syndicats.

Pas d'exemples où les demandes tendant à instaurer l'horaire variable n'émanent du personnel ou de ses représentants. C'est partout le chef d'entreprise qui a pris l'initiative. Les syndicats sont assez réticents mais jamais jusqu'au refus et aucune remontée de mouvement concerté de protestations contre. Il est difficile de faire la synthèse de leurs arguments, différents selon les entreprises et les circonstances.

Les patrons recueillent et analysent les positions du personnel et des syndicats en la matière.

POSER LES VERITABLES REVENDICATIONS

Si nous devons faire réfléchir les travailleurs sur les inconvénients et avantages pour les patrons et les salariés, nous devons aussi poser des questions aux travailleurs mais surtout poser leurs véritables revendications aux directions et mener l'action collective pour les faire aboutir, à savoir :

- la diminution d'horaire sans perte de salaire.
- l'amélioration des conditions de travail.
- la suppression du salaire lié au rendement.
- la garantie effective d'un salaire fixe mensuel.
- la gratuité et l'amélioration des transports collectifs.
- des crèches et garderies pour enfants.
- le respect de la législation sur le calcul des heures supplémentaires.
- l'heure mensuelle d'information et de discussion syndicale pendant les heures de travail.
- des heures pour la section syndicale et réparties sur plusieurs militants.
- la retraite à 60 ans avec possibilité d'anticipation pour travaux pénibles ou en équipes.

En posant les véritables problèmes et les revendications réelles, cela empêchera les patrons de faire illusion sur leur volonté d'améliorer la condition ouvrière.

De plus, cela permettra aux travailleurs de comprendre que les patrons refusent les véritables revendications tout en essayant de donner l'impression de faire quelque chose pour les travailleurs qu'ils exploitent.

Horaire variable ou non, il n'y a donc rien de changer fondamentalement. Les Travailleurs bossent, les patrons en profitent.