

**HA BILLEMENT
CUIRS
TEX TILES**

C.F.D.T.

• HA - CUI - TEX N° 250 — DÉCEMBRE 1971

SOMMAIRE

● EDITORIAL

La cotisation, moyen de financement de l'organisation syndicale. La cotisation, moyen de libération des travailleurs. Responsables, les sections syndicales vont décider comment associer chaque adhérent à l'augmentation de la cotisation et au développement de notre organisation.

● VIE FEDERALE

Un patronat refusant de plus en plus de négocier, prêt à remettre en cause des accords dûment signés par lui, qui fait chômer, licencier et fermer ses entreprises... une situation qui appelle à la RIPOSTE ENSEMBLE.

● LA LUTTE DE CLASSE UNE REALITE

Traduction concrète du conflit inévitable entre la classe dominée et la classe dominante.

● POURQUOI IL VA Y AVOIR DE PLUS EN PLUS DE CHOMAGE

C'est l'explication que chômage et société capitaliste vont de pair. Les travailleurs sont utilisés tant que l'on a besoin d'eux. Pas seulement en France, c'est à l'échelle du Monde que ce problème se pose.

Il faut que cet article permette une réflexion en équipe syndicale.

● POUR UN BUDGET QUI REPONDE A NOTRE ORIENTATION

Nous avons des difficultés avec la Direction pour le budget... vite lisons l'article et mettons-le en application.

LES ABONNEMENTS A HA-CUI-TEX AUX MILITANTS

— Chaque mois une cinquantaine de numéros reviennent à la fédération avec la mention : « n'habite plus à cette adresse ou inconnu ».

— Trop de militants ne font pas immédiatement leur renouvellement d'abonnement et plusieurs rappels doivent être faits. Du temps et de l'argent perdus. SOYONS RESPONSABLES en faisant le nécessaire pour que tout cela ne se renouvelle pas :
— en écrivant en lettres majuscules son nom et adresse,
— en faisant son changement d'adresse très vite,
— en renouvelant son abonnement dès le reçu du premier formulaire ou nous prévenir si l'on ne veut plus recevoir HA.CUI.TEX.

Un contrôle doit être fait en section syndicale pour voir si tous les abonnements sont réglementaires.

A PARTIR du 1er JANVIER 1972 le prix de l'ABONNEMENT sera de 9 F pour 10 numéros par an.

AUGMENTONS LE NOMBRE D'ABONNES, tous les militants doivent être INFORMES.

HA-CUI-TEX

aux syndicats et sections

3 novembre 1971 : Spécial STEINHEL

- Compte rendu de la session des 24 - 25 juin 71
- Objectifs d'action
- Organisation mise en place sur le groupe.

8 novembre : Spécial INTER-BRANCHES

- Pour le rattrapage, la lutte continue
- Faire progresser le droit syndical
- Cotisations 1972
- Action Retraite

9 novembre : Spécial HABILLEMENT

- Depuis la Commission Paritaire
- Session branche HABILLEMENT du 13 au 15 décembre.

9 novembre : SPECIAL T.A.S.

- Propositions S.F.T.A.S.
- Projet travaux exceptionnels et travaux fortuits
- Régime pré-retraite du personnel posté 4/8 et 3/8.

10 novembre : Spécial TANNERIE - MEGISSERIE

- Compte rendu de la commission paritaire du 9 novembre.

16 novembre : Spécial CHAUSSURES

- Le point après les réunions paritaires
- L'avenant salaire applicable au 1^{er} novembre 71
- La C.F.D.T. ne participera pas à l'inauguration du Centre de l'A.F.P.I.C. de ROMANS.

16 novembre : Spécial INTER-BRANCHES

- Action Retraite
- Communiqué HA.CUI.TEX. C.F.D.T. - C.G.T.
- Prise de parole
- La retraite à 60 ans c'est possible (modèle de tract)
- Utiliser les vignettes objectifs RETRAITE.

22 novembre : Spécial T.A.S.

- Compte rendu des réunions des 18 - 19 novembre
- Copie lettre C.F.D.T. au S.F.T.A.S.
- Appel commun national C.F.D.T. - C.G.T. aux travailleurs des T.A.S.

25 novembre : Spécial TANNERIE - MEGISSERIE

- Accord sur les minima et poursuite de la lutte
- Avenant salaire applicable au 1^{er} novembre 71

24 novembre : Spécial BLANCHISERIE

- Commission paritaire du 7 décembre à LYON
- Session de branche.

CE SONT LES ROIS

Dans une entreprise de l'Habillement de LENS, pas de section syndicale. Des délégués C.F.D.T. d'autres entreprises distribuent un tract pour informer sur les taux des nouveaux barèmes.

Une ouvrière de l'entreprise constate que sa fiche de paie porte la classification : Cat. F., mais son salaire est inférieur au taux de cette catégorie. Elle va trouver son patron et demande des comptes. Réponse : « Mais non cela ne veut pas dire catégorie F. mais Française... »

Avec une telle conclusion, on pourrait dire :

— Malheureux sont les Algériens (coeffcient 100)
les Bengalaïs (coeffcient 105)
et les Camerounais (coeffcient 108)

— Mais heureux sont les Italiens (coeffcient 135)
et surtout les Yougoslaves

parce qu'ils sont reconnus professionnellement par la Convention Nationale de l'Habillement...

Ah ! oui, ce sont les ROIS mais de la MALHONNETE.

Tous les arguments et les moyens sont bons pour exploiter ceux qui ne sont pas informés.

D'où nécessité de faire de l'Information partout et surtout là, où l'on n'est pas implanté.

SOMMAIRE

● EDITORIAL

La cotisation, moyen de financement de l'organisation syndicale. La cotisation, moyen de libération des travailleurs. Responsables, les sections syndicales vont décider comment associer chaque adhérent à l'augmentation de la cotisation et au développement de notre organisation.

● VIE FEDERALE

Un patronat refusant de plus en plus de négocier, prêt à remettre en cause des accords dûment signés par lui, qui fait chômer, licencier et fermer ses entreprises... une situation qui appelle à la RIPOSTE ENSEMBLE.

● LA LUTTE DE CLASSE UNE REALITE

Traduction concrète du conflit inévitable entre la classe dominée et la classe dominante.

● POURQUOI IL VA Y AVOIR DE PLUS EN PLUS DE CHOMAGE

C'est l'explication que chômage et société capitaliste vont de pair. Les travailleurs sont utilisés tant que l'on a besoin d'eux. Pas seulement en France, c'est à l'échelle du Monde que ce problème se pose.

Il faut que cet article permette une réflexion en équipe syndicale.

● POUR UN BUDGET QUI REPONDE A NOTRE ORIENTATION

Nous avons des difficultés avec la Direction pour le budget... vite lisons l'article et mettons-le en application.



LES ABONNEMENTS A HA-CUI-TEX AUX MILITANTS

— Chaque mois une cinquantaine de numéros reviennent à la fédération avec la mention : « n'habite plus à cette adresse ou inconnu ».

— Trop de militants ne font pas immédiatement leur renouvellement d'abonnement et plusieurs rappels doivent être faits. Du temps et de l'argent perdus. SOYONS RESPONSABLES en faisant le nécessaire pour que tout cela ne se renouvelle pas :

- en écrivant en lettres majuscules son nom et adresse,
- en faisant son changement d'adresse très vite,
- en renouvelant son abonnement dès le reçu du premier formulaire ou nous prévenir si l'on ne veut plus recevoir HA.CUI.TEX.

Un contrôle doit être fait en section syndicale pour voir si tous les abonnements sont réglementaires.

A PARTIR du 1er JANVIER 1972 le prix de l'ABONNEMENT sera de 9 F pour 10 numéros par an.

AUGMENTONS LE NOMBRE D'ABONNES, tous les militants doivent être INFORMES.

Mois de décembre

L'HEURE des BILANS

OU EN SOMMES-NOUS ?

- par rapport au rattrapage
- à la retraite
- à l'amélioration des conditions de travail
- et du droit syndical.

→ en ce qui concerne nos revendications

Comment elles ont avancé dans les entreprises ? et qu'est-ce que nous envisageons pour continuer ?

- pour l'augmentation de notre nombre d'adhérents
- la participation réelle de tous les adhérents dans la vie syndicale
- par rapport à nos méthodes d'action avec tous les travailleurs
- l'implantation CFDT dans d'autres entreprises.

→ en ce qui concerne la vie syndicale C.F.D.T.

DANS CHAQUE SECTION SYNDICALE, FAISONS LE POINT

Pendant cette période, la priorité devra être mise sur :

LA COTISATION et L'ADHESION } CFDT

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - Paris IX^e

24^{me} ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

Abonnement annuel : 8,50 F (10 numéros)
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, PARIS IX^e

FEDERATION DES INDUSTRIES DU TEXTILE
DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR C.F.D.T.

Téléphone : 878-91-03 - 526-63-09

Téléphone ligne directe : 824-92-27

Le chemin de l'ACTION SYNDICALE passe par la COTISATION

Une organisation syndicale est une organisation qui a pour vivre la cotisation payée par les adhérents... Rien d'autre.

Par sa cotisation payée chaque mois, le travailleur participe à la vie du Syndicat, il apporte sa contribution à la lutte de tous vers le socialisme, il permet aux travailleurs de s'organiser, de se mettre en route également avec le Syndicat.

Le Syndicalisme est semblable à une route... celle-ci avance, passe par les villes et villages, à travers les industries, le commerce, les services publics et privés, etc...

Une route balisée pour permettre d'avancer.

Ce n'est pas une autoroute large et droite ; c'est une route sinuuse, avec des montées. L'action syndicale est longue et dure, mais payante.

- des descentes où il fait bon reprendre des forces pour souffler
- des virages qui permettent d'entrainer avec nous tous les travailleurs restés sur le côté
- des carrefours où le stop oblige à un temps d'arrêt où l'équipe doit réfléchir, avancer prudemment mais sûrement, le « feu vert » nous donne la possibilité de foncer, d'avancer sans hésitation
- des croisements parfois dangereux, où l'action s'engage contre l'adversaire patronal
- à certains moments, c'est l'accident... les licenciements, le chômage, la répression, etc...

Sur cette route il y a ceux qui avancent, les militants, les syndiqués, qui prennent leur place, qui entraînent les autres, tous les travailleurs à l'action avec eux.

Et puis, il y a ceux qui hésitent parce que tel délégué, telle organisation ne plaît pas, par égoïsme, on veut être tranquille, on ne veut pas d'ennui.

Il y a ceux qui refusent catégoriquement de prendre leur place, les avantages... : on les a quand même, syndiqué ou non...

Ceux qui refusent de payer la cotisation... : « elle est trop chère »... ceux-là sont sur les bords de la route, ils regardent passer les autres, ils sont en dehors de l'Organisation Syndicale, ils sont à l'extérieur et profitent des avantages obtenus par l'ensemble des travailleurs.

Depuis des années que le syndicalisme existe, les travailleurs ont balisé cette route sur laquelle ils avancent chaque jour :

- les congés payés
- la Sécurité Sociale
- les Conventions Collectives
- les Comités d'Entreprises et Délégués du Personnel
- le Droit Syndical
- la Mensualisation etc...

Cette marche nous devons la poursuivre, nous devons prendre notre place, mais avec tous les travailleurs.

→ par l'action

→ par l'adhésion à l'organisation

Pour avancer : il faut vivre → grâce à la cotisation

— Il faut entraîner les travailleurs → il faut des moyens

— Il faut vaincre → il faut des forces.

Payer sa cotisation c'est donc participer financièrement à la lutte collective menée par l'ensemble de la Classe Ouvrière.

Cette cotisation qui reste un moyen, doit être donnée en fonction du salaire que l'on gagne, c'est pourquoi nous sommes pour une cotisation hiérarchisée à tous les niveaux, toutes les professions en fonction du salaire gagné.

Les luttes des travailleurs ont démontré la force et la volonté des Travailleurs.

Des objectifs prioritaires demeurent :

— Priorité aux bas salaires — Salaire à 1 000 F

— L'heure d'information payée

— Le salaire libéré du rendement

— L'avancement de la retraite etc...

Sans oublier que le combat pour la liberté des Travailleurs et la démocratie dans l'entreprise nécessitant un changement des structures et un renversement du capitalisme.

La route est encore longue. Il y aura encore beaucoup de carrefours, de virages, de stops, mais ils seront franchis plus aisément si l'Organisation est forte de nombreux adhérents.

Le recrutement, l'implantation doivent rester des objectifs prioritaires.

Chaque Section est concernée par cette action. 75 % des Travailleurs des Branches HA.CUI.TEX ne sont pas organisés.

Plusieurs questions se posent à chacun de nous :

- ① Que va faire la Section pour faire mieux partager nos priorités et notre action.
- ② Que va faire la Section pour augmenter son potentiel de syndiqués ?
- ③ Que va faire la Section pour prendre en charge une autre entreprise voisine ?

De nos décisions sur l'implantation et le recrutement dépendent l'avancée de la Classe Ouvrière et le renforcement de l'organisation pour de nouvelles étapes sur la route de la liberté.

Reine-Marie DELABY

COTISATIONS 1972

Comme chaque année le prix du timbre évoluera, la participation des adhérents C.F.D.T. sera plus importante en 1972 qu'en 1971.

L'objectif à atteindre partout est d'arriver à plus ou moins long terme à une cotisation représentant 1 % du salaire mensuel, ce qui donnerait 6,00 F si le salaire est de 600 F par mois et 12 F s'il est de 1 200 F.

Dans les professions HA.CUI.TEX les plus basses cotisations se situent à environ 0,80 % du salaire mensuel ce qui est déjà bien pour les faibles salaires que sont les nôtres.

Nous souhaitons qu'au cours de 1972 les 0,80 % du salaire se généralise et qu'en tout état de cause il n'y ai plus de cotisations, CNAP exclu, inférieure à 5,50 F c'est une question de vie pour l'action syndicale.

A TRAVERS L'ACTION →

Durant cette dernière période, les Actions n'ont pas cessé, elles deviennent de plus en plus dures. **Le Patronat profite de la situation actuelle** (crise économique soutien gouvernemental) pour refuser toutes les revendications.

● **Le REFUS de NEGOCIER** où il a été le plus caractéristique c'est chez **GLUCK** en **ALSACE**, chez **UGEKO à NANTES**, dans l'habillement sur le plan national, etc...

● **REMISE EN CAUSE DES ACCORDS** signés par eux chez **UGEKO**, chez **COUSSEAU à CERIZAY**, où tout doit être négocié à nouveau.

● **MISE EN PLACE** de Délégués « bidons », C.F.T. ou autres pour renforcer leurs pouvoirs et « mâter » les travailleurs ; là encore nous retrouvons **UGEKO** où la C.F.T. s'est présentée pour la première fois aux élections, mais la C.F.D.T. a conservé toute son audience auprès des travailleurs qu'elle représente. Chez **COUSSEAU** aussi déjà cité, où la C.F.T.C. fait grève contre la C.F.D.T. depuis 8 jours, deux minutes après cette grève (pour ne pas donner la possibilité de compter le nombre de grévistes) la Direction lock-out tout le personnel.

Cette situation n'est pas isolée à ces deux entreprises mais prend de grandes proportions dans nos branches. C'est un prélude à quelque chose qui peut se passer ; les patrons ne se sentant pas suffisamment forts pour défendre leurs propres intérêts devant le mécontentement de plus en plus réel des travailleurs.

● **Et puis il y a le CHOMAGE, les LICENCIEMENTS**, chez **CO-TARIEL** à St-Quentin, **ANDRE** à Nancy, à **BREVEX** à Toulouse, **BELLE-TESTES** à Orléans etc... les **FERMETURES d'ENTREPRISES** qui se multiplient : **ISIDORE ANDRE** en Alsace - **MASUREL** à Roubaix - **WALLAERT-FREMAUX** à Lille - **GILLIER** et **CHALIGNY** à Epinal - **ROCHEGUDE** à Valence, etc...

L'énumération de la situation dans laquelle se trouve actuellement l'ensemble des travailleurs **doit nous INCITER à faire de l'INFORMATION CONSTANTE**. En effet, il faut que les travailleurs deviennent de plus en plus conscients que seul un changement de Société pourra régler les problèmes qui sont, en fait, les conséquences du capitalisme. Valablement informés, les travailleurs se retrouveront dans l'Action (utiliser les articles d'**HA-CUI-TEX** dont celui sur le chômage)

PAR L'INFORMATION C.F.D.T. qui rend CONSCIENTS, LES TRAVAILLEURS se retrouveront dans l'ACTION.

SUR LE PLAN NATIONAL

● TEXTILES NATURELS

— Commission Paritaire AGENT de MAITRISE Laine - Tissage - Draperie le 18 novembre.

L'Union Textile a fait des propositions de classifications qui ont été envoyées aux sections intéressées pour appréciation. A ce jour, à notre connaissance, aucune organisation n'a encore signé.

— Extensions :

— des accords du 30 juin sur les licenciements collectifs et les déclassements du travail - financement des œuvres sociales C.E. - formation et information des délégués. Arrêté du 25 octobre J.O. du 30-10-71.

— de l'accord du 2 juillet sur l'indemnisation du chômage partiel aux dentelles, tulles, broderies et guipures. Arrêté du 20 octobre - J.O. du 30-10-71.

● BLANCHISSERIES

Une commission paritaire doit se tenir à LYON le 7 décembre pour les salaires (dans le cadre de la Convention Collective inter-régionale).

● HABILLEMENT

— Confection Civile : toujours sans nouvelle de la Chambre Patronale Nationale, une lettre a été adressée à l'U.I.I.H. le 25 novembre à l'initiative C.F.D.T. Elle demande la tenue rapide de la Commission Paritaire tenant compte que, comme le prévoit l'article 18 de la Convention, le S.M.I.C. du 1^{er} décembre atteignant la catégorie B, cette réunion doit se réunir obligatoirement. Cette lettre est signée par la C.F.D.T. - C.G.T. et F.O. et approuvée par la C.G.C. et la C.F.T.C

— Commission Paritaire Fourrure du 22 novembre L'élaboration de la Convention Collective Nationale se continue. Pour le droit

syndical les patrons ont refusé la reconnaissance du D.S. et D.P. du personnel dans les entreprises de moins de 10 personnes, ce qui est pourtant la réalité de la branche. Le Paiement des heures lors des Commissions Paritaires ainsi que le remboursement de 2 transports par organisation syndicale ont été acceptés. La prochaine réunion aura lieu le 10 janvier 1972.

— Chemiserie S/mesure : 2 réunions paritaires nationales se sont tenues les 4 et 23 novembre pour les salaires. Aucun accord n'a pu être conclu, les patrons ayant proposé : coefficient 100 — 3,80 F, l'augmentation s'élevant à 10 % pour une période de 18 mois. Aucune discussion sur la mensualisation n'a pu se réaliser, les patrons demandant à réfléchir.

● CUIRS

— Tanneries - Mégisseries, le 9 novembre 3^e réunion paritaire sur les salaires depuis septembre. Les propositions patronales étant plus favorables, la C.F.D.T. après consultation, a donné son accord ainsi que les autres organisations syndicales. Le point 100 serait porté au 1-11-71 à 3,42 ce qui donne sur l'année une progression des minima de 11,76 %.

Par contre la mise en place d'un salaire horaire garanti a été une nouvelle fois refusée par les patrons.

— Cordonniers : Une réunion pour les salaires s'est tenue à Paris le 29 novembre les propositions patronales ont été pour le point 100 : 3,28 F d'où augmentation de 13 % en 1 an. Après réflexion, la C.F.D.T. donnera certainement son accord.

— Extension Maroquinerie des accords du 22 février 71 Mensualisation du 28 mai Salaires - 22 février classifications et coefficients hiérarchiques, J.O. du 13-11-71 arrêté du 15 octobre 71.

DANS LES REGIONS

▲ RHONE - ALPES

— E.T.I.T. Tournon en Ardèche

Grève d'une heure pour information, participation de l'ordre de 80 % du personnel horaire, faible participation des mensuels. Les délégués ont profité de cette grève pour faire le point de la situation dans l'entreprise :

- sur la disparité des salaires catégories et branches professionnelles,
- sur toutes les revendications non satisfaites et des problèmes particuliers à l'entreprise,
- sur la répression syndicale dans l'entreprise vis-à-vis de deux délégués de la C.F.D.T. si la direction maintient sa décision de déduire 120 H de délégation vis-à-vis d'un délégué sur la paie d'octobre, la situation risque de devenir tendue !!!

— L'emploi sur la région - fermeture de trois petites entreprises textiles soit 55 salariés. Maintenant c'est officiel ROCHEGUEDE - Valence FERME SES PORTES. Seuls les employés ne sont pas licenciés, leur poste est maintenu. Les principales victimes sont les salariés de la production y compris tous les cadres (soit 160 salariés environ) A LORIOL Drôme (Moulinage) difficultés annoncées. — à la T.S.R. problèmes dans toutes les entreprises. Ils semblent plus graves à MUNAS (secteur plastique).

▲ LORRAINE

— COLROY - Senones : alors qu'une action se prépare, la Direction a mis un délégué à pied pour pointage d'un ouvrier et aussi parce qu'il était en possession de crayons-billes échantillons remis par un représentant. Une plainte a été déposée auprès de la gendarmerie puis retirée. Il est clair que la Direction veut casser l'action prévue et en profiter pour réprimer un militant C.F.D.T. La Direction a dû faire marche arrière et se contenter d'un avertissement. Il est vrai que les travailleurs s'appretent à débrayer et à manifester leur in-

dignation face aux manœuvres patronales. Une nouvelle fois, la volonté patronale de répression a été battue en brèche.

— L'emploi : la situation continue de se dégrader sur la région. Les Etablissements GILLIER à Epinal (Bonneterie) qui avaient repris une centaine de personnes quand l'entreprise Bonbon a fermé, ferment ses portes à son tour. Le 31 décembre 110 lettres de licenciement doivent être envoyées avec 2 mois de préavis et 50 lettres le 30 avril. Une autre entreprise d'Epinal CHALIGNY qui elle aussi avait embauché 80 personnes de chez Bonbon, ferme aussi.

Une autre entreprise PLAITEK, bien connue à Epinal, par ses conditions de travail accepterait de ré-embaucher le personnel licencié des deux entreprises mais fera ensuite une sélection.

Les travailleurs concernés n'acceptent pas cette situation et veulent se battre. Après une information C.F.D.T., il a été décidé de mener l'Action contre la fermeture au 31 décembre et d'éventuels stages de formation chez PLAITEK mais payés par GILLIER.

On annonce aussi 300 licenciements dans l'ensemble du groupe ANDRE.

▲ NORD - PAS-DE-CALAIS PICARDIE

— LEPLAT à Tourcoing 200 à 300 salariés (couvertures). Les 30 soigneurs à feu continu ont fait grève pendant 10 jours. Les 25 centimes d'augmentation étant insuffisants. De plus les travailleurs étant au rendement, ils ne les ont pas vu apparaître sur le bulletin de paie. Leurs revendications étaient : suppression du salaire lié au rendement, 6,50 F horaire pour tous. Ils ont obtenu :

— Tout le monde sera payé à l'heure avec un minimum de 6,10 F de l'heure

— 3 catégories ont été établies qui tiennent compte des productions des derniers mois : 1°) 6,10 F mi-

nimum - 2°) 6,25 F - 3°) 6,40 F. Les aides-soigneurs auront 5,50 F et 5,80 F avec le même principe.

— **Paul BONTE à Roubaix** 250 travailleurs (T.N.) - 10 manutentionnaires en grève depuis 3 jours, avant, salaire horaire de 4,90 F et 5,10 F plus une prime de production de 0,18 à 0,61 F de l'heure. Ils réclament 6,00 F de l'heure garantie. La Direction propose : la fixité de la prime à 0,59 F pour tous. Refus des travailleurs, ils acceptent les 0,59 F mais ils les veulent dans le salaire. La grève se poursuit.

— **BAILLEUL dans le Pas-de-Calais (Habillement).** Un salaire horaire de 5,05 F a été obtenu. Depuis Mars 1971, l'augmentation aura été de 0,93 F.

— **S.F.R.F. - Usine de Textiles à FOURMIES** 1 200 salariés. Après une grève pour les charges de travail et le rattrapage, les travailleurs ont obtenu le rappel des salaires du mois de septembre, la diminution des charges de travail. La Direction a été contrainte, sous l'action des travailleurs, d'accorder 0,15 F pour tous de l'heure en plus de l'accord national ceci au titre de rattrapage.

— **Etablissements SCHOUTE-TEN dans la Vallée de la LYS.** Les 30 salariés de cette rubannerie sont en grève depuis le 25 novembre pour les salaires et le maintien des avantages acquis en ce qui concerne le paiement pour des événements familiaux.

— **Accord local « Employés » Textile à FOURMIES.** Un accord local de classifications a été signé le 29 octobre par toutes les organisations syndicales. Le coefficient minimum est 130, la grille comprend 6 niveaux jusqu'au coefficient 340. Un avenant local à l'Annexe N° 5 a aussi été signé portant sur les garanties de rémunération dont 6 % au-dessus du salaire de qualification après 12 mois dans le poste.

— **Assemblée générale NORD le 6 novembre avec 80 participants** - Travail de commissions sur le but et le fonctionnement de l'U.R. - le syndicalisme aujourd'hui

l'action et les méthodes d'action - l'épanouissement des hommes et des femmes. Une mise en commun a été faite après l'adoption du rapport financier.

— **L'EMPLOI.** Fermeture de l'Etablissement Albert MASUREL à Roubaix où il y a 200 à 300 travailleurs. **COTARIEL**, les lettres de licenciements sont arrivées. Licenciements le 17 décembre de 116 personnes dont les 4 délégués C.F.D.T. sur 4. L'avenir du reste (600 personnes) est très incertain car l'entreprise travaille à façon pour des concurrents.

— **Extension.** L'accord habillage régional du Nord du 1^{er} décembre 70 sur la récupération des jours fériés est étendu et a paru au Journal Officiel le 3 novembre 71. Il est ainsi devenu obligatoirement applicable à toutes les entreprises du Nord.

▲ REGION PARISIENNE

— **CELLOPHANE Bezons.** Après une grève de 8 H, un poste de nuit obtient les repos compensateurs, les arrêts de casse-croûte respectés et planifiés. Une augmentation des astreintes qui sont portées à 66 F par mois.

Promesse de discussion sur la grille des coefficients d'entreprise entre le 1^{er} et le 15 décembre. Décidés à repartir en décembre si cette dernière clause n'est pas respectée.

— **Accords « Cordonniers » applicable à la Région Parisienne.** A compter du 1^{er} janvier 72 un accord a été conclu au point 100 à 3,87 F. L'ouvrier spécialisé coefficient 132 = 5,11 F. L'ouvrier qualifié coef. 155 = 6 F et l'ouvrier hautement qualifié, coef. 170 = 6,58 F. Cet accord a été signé le 29 novembre 71.

▲ POITOU - CHARENTE

— **Rebondissement du conflit COUSSEAU à Cerizay dans les Deux-Sèvres.** Le patron a dénoncé l'accord signé le 13 octobre qui mit fin à la grève, de plus, de nombreux licenciements et brimades ont eu lieu. La C.F.D.T. a dénoncé par tract cette situation.

La Coupe et la Maîtrise se sont déclarées en grève le lundi 22 novembre contre la C.F.D.T. et le patron a décidé le lock-out de l'usine. Une manifestation C.F.D.T. s'est tenue à Cerizay qui a rassemblé 1 200 personnes. Des négociations doivent avoir lieu avec l'Inspection du Travail, la C.F.D.T. - la Direction et la C.F.T.C.

Ce conflit tient une grande place dans les journaux régionaux, L'évêque de POITIERS prend position : « la Paix ne peut être obtenue en rabais, le plus fort imposant sa force au plus faible ».

Une manifestation régionale interprofessionnelle doit avoir lieu le samedi 4 décembre si aucune solution n'était apportée au conflit actuel.

▲ ALSACE

— L'emploi, une journée d'Action a eu lieu à MASEVAUX pour la défense de l'emploi avec 2 000 participants suite à un dépôt des Etablissements ISIDORE ANDRE. Autre dépôt de bilan à la SOFASIC à Sélestat dans le Bas-Rhin.

— Assemblée générale Bas-Rhin 5 usines étaient représentées. Précédées d'un travail de commis-

sions, les réflexions se sont faites sur l'Emploi, le droit syndical, les salaires et conditions de travail.

▲ CENTRE

Belle teste à Orléans. On annonce 31 licenciements (confection féminine). Un certain nombre de liens existent entre BELLETESTE et PROUVOST et l'on pourrait rapprocher ça de COTTARIEL.

▲ MIDI - PYRENEES

— MAZAMET. Accord délai-nage applicable au 1^{er} octobre 71. 3,57 % d'augmentation par l'incidence de l'échelle mobile 3 % environ sur les salaires de base horaire.

— Licenciements à BREVEX - Toulouse. Il y a déjà eu 19 licen-ciements le 25 octobre dont 11 adhérents CFDT. Ces licenciements sont la conséquence de difficultés financières. Une action est en cours pour défendre l'emploi. Cette so-ciété de gaine plastique s'était transférée de Nice à Toulouse et avait perçu des fonds publics.

▲ CHAMPAGNE

SOMMER - Mouzon. Un atelier a fait grève pour les classifi-cations et les conditions de travail.

DANS L'ORGANISATION

■ BUREAU FEDERAL

Le Bureau Fédéral a confirmé la nécessité d'une action d'ensem-blé souhaitée par les travailleurs où la C.F.D.T. doit prendre toute sa place. Cette position a été transmise à la confédération et défendue au bureau national qui a décidé d'appeler à l'action le 1^{er} décembre. Le communiqué est paru dans Syndicalisme.

■ PLAN INTERNATIONAL

— Un groupe de travail s'est réuni les 3 et 4 novembre pour ré-fléchir sur l'ensemble des pro-blèmes internationaux, pour déter-miner notre politique face à celle de la C.E.E. au niveau de la politi-que sectorielle.

— Rencontre au niveau C.E.E. le 29 novembre pour échange de

vue sur la mise en application de la politique sectorielle textile. La note en ce qui concerne les posi-tions CFDT sur la politique sec-torielle devait être remise et com-mentée à BRUXELLES. Cette réu-nion n'a pas eu lieu, le personnel de la C.E.E. était en grève, la réu-nion est reportée au 25 Janvier 72.

■ T. A. S.

Une réunion CFDT s'est tenue à Paris les 18 et 19 novembre suivie d'une rencontre avec la CGT en vue de la préparation de l'action, notamment en fonction des prochaines négociations sur les salaires.

■ FORMATION

— Session rendement du 2 au 6 novembre avec 23 jeunes mili-

tants, cette session a été intéressante par la participation active et collective de l'ensemble.

— Journées d'études

Chaussures pour le centre de FOUGERES 39 militants y ont participé. Il a été abordé la relation salaires/prix, seconde étape mensualisation, l'unité d'action et ses pro-

blèmes et le C.R. des dernières réunions paritaires nationales et locales.

Habillement Rhône-Alpes, sur les salaires au rendement avec une quinzaine de militants.

— **Session Emploi confédérale.** Trois camarades de la fédération y ont participé.

Dernière minute

Après 10 jours de lock-out, les travailleuses de l'entreprise dans les Deux-Sèvres ont pu enfin reprendre le travail sans que satisfaction soit donnée à la Direction et à ceux qui défendent et collaborent avec les intérêts patronaux.

L'opération arrêt de travail de la C.F.T.C. et le lock-out de la Direction dirigés dans le but de prendre des sanctions contre les responsables C.F.D.T. des Ets COUSSEAU n'auront servi à rien. Tout au contraire, la C.F.D.T. s'est renforcée dans l'usine et dans le secteur. La C.F.D.T. n'a accepté aucune des conditions de la C.F.T.C. et a de plus fait progresser les revendications, des ouvrières en ce qui concerne les classifications, le salaire garanti après 3 mois dans l'entreprise.

Les choses sont donc claires. Le Syndicalisme a pour but de lutter contre toutes les injustices, de travailler à l'amélioration du sort des travailleurs et à leur libération. Ceci ne se fait pas en défendant ou en collaborant avec les intérêts patronaux.

Ce n'est que dans l'action ouvrière que les travailleurs prendront conscience de la nécessité de construire une société pour des hommes libres et solidaires.

PAYS DE LOIRE. Les travailleuses des Confections de l'Aubance dans le Choletais se sont mises en grève, la Direction ayant refusé d'aligner les salaires de St-Lezin sur ceux de Villedieu la totalité du personnel est entré dans l'entreprise et a refusé de travailler.

M. Salmon de Villedieu est venu à St-Lezin malgré que la Direction avait dit le matin « vous pouvez faire grève tout ce que vous voudrez, personne ne viendra de Villedieu, les deux entreprises n'ont rien à voir ensemble ».

La discussion s'est engagée et a permis, après plusieurs propositions et plusieurs votes des travailleuses à un accord qui prévoit le rattrapage des salaires de base sur ceux de Villedieu en 2 étapes : au 1^{er} octobre et au 1^{er} février 1972.

Le minimum garanti est applicable à partir de 3 mois au lieu de 6 mois.

Le problème de la prime n'a pas été réglé.

Il y a plus d'un an que le problème était posé. Cette action a permis une avancée appréciable mais il a fallu que les travailleuses se mettent en grève pour que cela change. Comme quoi quand les travailleurs sont décidés L'ACTION « ÇA PAIE ».

LA LUTTE DE CLASSE

une réalité

Faut pas pousser !...

« C'est la société capitaliste en totalité qui est pourrie et qu'il faut « foutre en l'air ».

« Faut pas pousser. Vous noircissez toujours le tableau. Il y a bien sûr quelques problèmes et injustices, par exemple les bas salaires, mais ce n'est pas sans solutions. Augmentons les salaires à 1 000 F minimum et déjà ça ira beaucoup mieux ».

Voilà le genre de dialogue, de réaction de beaucoup de camarades. Un grand nombre de travailleurs acceptera de reconnaître certaines injustices, différentes d'ailleurs suivant leurs préoccupations majeures du moment (bas-salaires, enseignement, logement, etc...), mais ils ne mettront pas en cause la société capitaliste dans son fondement.

Le boulot des Militants est donc de faire découvrir aux Travailleurs combien cette société capitaliste les exploite et les aliène dans toute leur vie. Cet article n'a pas d'autre prétention que de constater cette exploitation.

Dès la naissance

Le sort du travailleur est fixé dès la naissance, suivant que nous venons au monde dans un berceau de bourgeois ou un berceau d'ouvrier, notre avenir sera différent.

Les spécialistes disent que les premières années de la vie sont primordiales pour l'épanouissement de l'enfant. A 10, 12 ou 14 ans il sera trop tard, l'enfant sera épanoui, ouvert, ou il ne le sera pas. L'entourage de l'enfant et l'école maternelle et primaire sont donc importants. Les psychologues sont d'accord : « A 15 ans, disent-ils, tout est joué ». Autrement dit, c'est à l'école maternelle que se fabriquent les hommes que seront nos enfants.

Toutes les enquêtes réalisées concordent : Notre école ne fait que perpétuer ce qui s'instaure dès le départ. Aucun enfant du milieu populaire n'a pu accroître son quotient intellectuel. Au-delà de 30 enfants par maternelle, seuls ceux qui trouvent chez eux une infrastructure culturelle de soutien peuvent s'en tirer.

Au sortir de la maternelle plus d'un tiers des enfants redoublent le cours préparatoire. Presque tous sont du milieu populaire.

Un fils d'ouvrier a une chance sur trois de redoubler, un fils de cadre supérieur une sur 17. Cinq ans plus tard, à la fin du primaire 51 % des écoliers ont un ou deux ans de retard. 76 % des fils de cadres supérieurs sont à l'heure ou en avance, 74,39 % des fils d'ouvriers sont en retard.

Un fils d'ouvrier a 4 % de chances d'entrer à l'Université. Un fils d'industriel 74 %.

La vie de travail

Cette situation de l'enseignement, cette sélection au niveau de la connaissance, va amener une autre sélection : celle de la vie professionnelle.

Pour la catégorie privilégiée, il y aura des professions plus intéressantes qui permettront à l'intéressé de se servir de ses connaissances.

sances et même de les améliorer par la réflexion permanente et la responsabilité.

Pour les autres, il y aura un travail qui ne fera pas appel à la connaissance mais à la force, à la rapidité, à l'automatisme des gestes. Ce sera le travail à la chaîne, les cadences, les O.S. Tous ces travailleurs à qui on ne demande pas de réfléchir mais de produire, et vite.

La vie sociale et culturelle

La vie sociale sera à l'image de la vie de travail et tributaire de l'enseignement reçu. Le travailleur sera souvent complexé dans la vie de tous les jours car il ne possède pas les connaissances nécessaires, la facilité de langage.

Ses loisirs, détente et culture suivront le même chemin. Les Mazart, Sartre ou Brecht lui sont fermés. Ce n'est pas qu'il n'aime pas, mais il n'y comprend rien.

Que ce soit dans la vie scolaire, la vie de travail, la vie sociale et les loisirs, le quotient intellectuel du travailleur ne peut augmenter (sauf de rares cas qui confirment la règle).

Une volonté de classe

Ce maintien d'une classe dans un état d'infériorité intellectuelle est voulu. C'est la volonté d'une classe de dominer l'autre.

La cloison entre la classe dominante et dominée est très étanche et il existe une protection efficace de la classe des privilégiés. Le pouvoir se transmet de père en fils ou entre membres de la famille et il se perpétue suivant trois critères : l'argent, la naissance et l'éducation.

Cette classe dominante a tous les pouvoirs, qui lui sont acquis automatiquement par la possession des capitaux. Cette classe dominante vient confirmer l'existence d'une classe dominée, exploitée qui ne possède que sa force de travail et qui la vend au capitalisme pour un salaire.

Exploité par le prix auquel on vend le travail

Chaque travailleur est encore exploité par le prix auquel il vend son travail. Nous produisons, mais nous ne sommes pas rémunérés en fonction de la valeur créée par notre travail. Lorsque le travailleur fabrique 10 chemises à l'heure, le bénéfice net de ces dix chemises ne va pas au travailleur. On lui donne un salaire, le plus bas possible et le patron empoché le reste pour l'entreprise. C'est ce que l'on appelle « la plus value ». C'est avec cette plus value que le patron commençera par se payer, pour lui et les actionnaires, des revenus effrayants et c'est en investissant le reste qu'il se créera peu à peu une puissance économique (Voir les Willot, Boussac et Cie).

La lutte de classe

La lutte de classe est la traduction concrète du conflit inévitable entre la classe dominante et la classe dominée.

Il est nécessaire que les militants possèdent bien en tête cette exploitation à tous les niveaux. A partir du moment où cette dimension du Syndicalisme est bien comprise, le combat que nous menons aura une signification plus profonde. Il ne s'agit plus seulement de mettre des pansements aux injustices, mais de supprimer fondamentalement les causes de ces injustices : Le capitalisme basé sur le profit et la domination.

Pourquoi il va y avoir de plus en plus de chômage

On décompte plus d'un demi-million de chômeurs et ceci depuis plusieurs mois. Aussi, dire qu'il va y avoir du chômage dans les mois à venir et qu'il faut s'en préoccuper, c'est faux, car du chômage, il y en a déjà.

Le problème, c'est que la machine est en train de se détraquer avec un passif de plus de 500 000 chômeurs. Au moment où survient le ralentissement de l'économie, on ne part pas de zéro ; pourtant, depuis 1968, les usines ont, pour la plupart, tourné à plein, la production et la productivité ont battu des records, mais on est resté avec un important pourcentage de chômeurs, parce que le capitalisme a besoin de chômeurs, parce que le capitalisme a besoin de chômage en permanence pour faire pression sur les salaires d'autant qu'en situation de concurrence, il ne peut pas monter indéfiniment les prix s'il veut préserver son profit.

Aujourd'hui que la production commence à se ralentir, que les exportations marchent moins bien, on crie tout de suite alerte jusque dans les rangs du pouvoir : partant de 500 000, il est facile de monter à 800 000 ou même à un million de chômeurs.

COTTARIEL Habillement — Rhône-Poulenc Textile Asrtificiels - Chaussures ANDRE - WENDEL SIDELOR - ROUSSEL UCLAF etc. et des dizaines de licenciements collectifs un peu partout, souvent camouflés, des régions entières comme la Lorraine, les Pays de Loire ou Rhône-Alpes, touchées, que se passe-t-il et que risque-t-il de se produire ?

UN DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE QUI NE SERT PAS A CREER DES EMPLOIS

Depuis trois ans, les patrons français ont fait des profits particulièrement importants grâce notamment à de gros gains de productivité du travail et à une politique des salaires qu'ils ont réussi à mieux contrôler que dans les autres pays du Marché Commun : La France, en 1970 et en 1971, est dans le peloton de queue des augmentations de salaires de l'Europe industrialisée.

Tout ceci a permis aux patrons français de beaucoup investir. Pour créer de nouveaux emplois ? Pas du tout ! Les effectifs employés ont augmenté seulement de 1 % par an et du 1^{er} juillet 1970 au 1^{er} juillet 1971 on est tombé en-dessous de ce 1 %.

A QUOI ONT DONC SERVI CES INVESTISSEMENTS ?

Le Gouvernement répond : à moderniser l'industrie pour soutenir la concurrence ; pour nous, il faut traduire cela par : à acheter de nouvelles machines ou réorganiser la production pour réduire la quantité de travail dans chaque marchandise produite.

En effet, et la C.F.D.T. l'a bien montré en dénonçant violemment le VI^e Plan, l'**impératif du capitalisme français, c'est la compétitivité**. Pour soutenir la concurrence et conquérir des marchés extérieurs, les patrons doivent vendre au meilleur prix possible ; or, comme pour les patrons, il s'agit de lutter contre toute baisse de leur taux de profits, ils essaient de limiter la part qu'ils donnent en salaires aux travailleurs.

Pour cela, il y a trois solutions :

— la première, la plus évidente, est de limiter les augmentations de salaires. Mais le salaire conditionne le pouvoir d'achat, car avec son salaire, le travailleur consomme, achète et donc fait marcher les affaires. On ne peut donc trop limiter les augmentations de salaires, de même, d'ailleurs, que dans la logique des patrons, on ne peut laisser les chômeurs sans ressources, car 500 000 chômeurs, c'est aussi 500 000 consommateurs ;

— la seconde solution, c'est de faire produire plus au travailleurs pour le même temps de travail. Pour cela, on augmente les cadences de production. A la rigueur, on augmente aussi la durée du travail, car deux travailleurs qui, à deux, feront 90 heures, rapporteront plus au patron que trois qui feront 30 heures chacun ;

— la troisième est de diminuer le nombre de travailleurs qui servent à la fabrication d'un produit : moins il y aura de quantité de travail qui rentrera dans la production moins il coûtera. Les investissements du patronat français depuis 1968 et ceux qui sont prévus dans le VI^e Plan vont dans ce sens ; ils ne servent pas à créer des emplois, à donner du travail, mais, au contraire, à produire avec un minimum de main-d'œuvre. C'est cela la modernisation qu'on nous propose, c'est cela le progrès que le capitalisme nous offre.

En système capitaliste, la machine ne remplace pas l'homme pour le soulager, mais de plus en plus souvent pour l'éliminer. Tout le problème est là. Qu'il s'agisse de restructuration, de reconversion, de fusion, de modernisation, c'est toujours le même schéma : des licenciements collectifs sont au bout.

POURQUOI LA SITUATION VA ENCORE S'AGGRAVER ?

Au volant de chômage habituel, au chômage dû à la réorganisation du système capitaliste, risque de s'ajouter celui provoqué par la dégradation de la situation économique.

La crise monétaire internationale, qui jusqu'à présent était restée l'exclusive des experts financiers et des spéculateurs, devient l'affaire des classes ouvrières qui vont en faire les frais.

Les Etats Unis sont les patrons actuels du monde capitaliste et ils entendent bien le rester : ils ont donc pris un certain nombre de mesures qui, tout en maintenant officiellement la domination du dollar, vont protéger leur propre pays des conséquences que cette situation provoque dans le monde capitaliste.

N'oublions pas que 1972 est une année électorale aux Etats-Unis !

Du coup, en imposant des limitations aux importations dans leur pays, les Américains non seulement ajoutent des motifs de dérèglement supplémentaires au commerce international, déjà perturbé par les variations des cours des monnaies à change flottant, mais encore ils exportent la crise en Europe et au Japon.

En effet, les Allemands, les Italiens, les Japonais exportent beaucoup vers les Etats-Unis. Si ce marché se ferme pour eux, cela représente une baisse très importante dans leur production, donc une crise dans beaucoup de secteurs et bien évidemment du chômage.

Le capitalisme français n'est pas touché directement par la décision du gouvernement américain. Seulement 5 % de son commerce extérieur se font avec les Etats-Unis.

Par contre, il va être très touché par ricochet, car l'Allemagne et l'Italie en crise, cela signifie que ses deux principaux clients vont moins lui acheter et que ses deux principaux fournisseurs vont, par contre, essayer de lui vendre plus puisqu'ils auront perdu le marché américain.

Donc, pour les patrons français, moins de débouchés et plus de concurrence à l'intérieur, cela signifie moins de possibilité de profit à l'horizon. Aussi faut-il s'attendre à un ralentissement des investissement et de la production, ce qui signifie moins d'embauche et, par contre, une accélération des restructurations pour répondre à une concurrence accrue, ce qui signifie encore plus de licenciements collectifs. Naturellement ils essaieront de diviser la classe ouvrière pour éviter de trop graves réactions : les immigrés, les plus âgés, les temporaires, les femmes seront leurs premières victimes.

POUR LES TRAVAILLEURS, CE LA NE SIGNIFIE PAS SEULEMENT MENACE SUR L'EMPLOI ET CHOMAGE, affrontant des difficultés, LES POSSESSEURS DE CAPITAUX ne peuvent accepter de voir diminuer leurs profits ; ils VONT donc EXIGER PLUS DE LA CLASSE OUVRIERE, ils seront encore plus durs sur les salaires, les conditions et la durée du travail, tout en essayant de continuer à récupérer une bonne part par la hausse de prix. SEULE UNE ATTITUDE OFFENSIVE RAPIDE DES TRAVAILLEURS PEUT BRISER CETTE MECANIQUE.

UNE NECESSITE D'AGIR

Chaque décision patronale en matière d'emploi doit devenir pour nous une occasion d'agir, nous n'avons pas le droit de penser ou de dire que cela n'en vaut plus la peine, qu'il n'y a plus rien à faire. Il y a toujours à faire prendre conscience à la masse des travailleurs de la véritable situation, et des objectifs véritables à poursuivre et cela doit être pour nous l'occasion de mettre continuellement le système en accusation. Démontrer, face aux travailleurs ,que les véritables responsables de cette situation se trouvent dans le système lui-même.

Pour nous, une seule attitude, pas de licenciements sans action, et le but de notre action sera toujours d'obtenir « Pas de licenciement sans reclassement et la garantie des ressources ».

UN OUTIL à votre DISPOSITION : le dossier Emploi.
Il peut être utilisé à maintes occasions, les éléments qu'il contient ne s'appliquent pas uniquement à l'Emploi, mais dans tous les domaines de notre Action contre le système capitaliste.

SERVONS-NOUS DONC DE CE DOSSIER pour hâter la prise de conscience, favoriser l'action et la victoire des travailleurs.

Pris à la Fédération, le prix est de 1,50 F par numéro.

POUR UN BUDGET des Comités d'Entreprise qui CORRESPONDE à notre ORIENTATION

Dans la plupart des Comités d'Entreprises, c'est en début d'année que les membres élus reconduisent ou font de nouvelles propositions pour le budget qui permettra de financer les œuvres dites sociales qui doivent être au bénéfice des salariés de l'entreprise ou de leurs familles.

LE FINANCEMENT ?

La loi sur les Comités n'impose aucune dotation minimum obligatoire pour le financement de ces œuvres. Cependant cette même loi reconnaît aux Comités d'entreprises ou comités centraux, le droit « d'assurer la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise, QUEL QU'EN SOIT LE MODE DE FINANCEMENT ».

Alors !... si les comités doivent assurer ou contrôler les œuvres sociales, il faut qu'il y ait un financement. Les lois sont très souvent restrictives, incomplètes et notre argumentation pour imposer quelque chose de plus favorable doit s'appuyer non seulement sur les textes mais aussi sur la jurisprudence (jugements rendus en notre faveur) qui doit être connue pour notre action syndicale.

Pour compenser ce vide inadmissible, certaines Conventions Collectives prévoient un financement minimum : Textiles Naturels 0,50 % — Chaussures 0,50 % — Habillement 0,25 %. Dans les autres branches, les patrons restant réfractaires, nous devons l'obtenir dans les entreprises pour que leurs positions changent.

UNE EXIGENCE C.F.D.T.

Dans toutes les entreprises, nous devons formuler l'exigence d'un financement normal.

Avec 0,25 % que peut-on envisager, surtout quand ce pourcentage est calculé sur les salaires plafonnés par la Sécurité Sociale, comme le prévoit la Convention de l'Habillement.

Ce que prévoient les conventions ne peut être, de toute façon, qu'une base minimum qui permet d'obtenir plus.

Il faut savoir qu'un employeur ne peut pas verser une somme inférieure à celle qu'il a versée dans les 3 années qui précédent. En prenant comme référence l'année la plus forte, le pourcentage des salaires consacré aux dépenses sociales ne peut pas être diminué. C'est l'article 19 du décret du 2 Novembre 1945 qui le prévoit.

Le budget ne peut pas être en régression, mais nous devons aussi prétendre à ce qu'il augmente pour qu'il puisse répondre aux réels besoins qui vont sans cesse en progressant.

En effet celui qui tient les cordons de la bourse, tient un pouvoir considérable. Nous devons donc faire l'essentiel pour obtenir un fi-

nancement qui sera mis au service des travailleurs non pas pour les assister mais pour qu'ils deviennent plus LIBRES et plus RESPONSABLES.

UN BUDGET AU SERVICE DE QUOI ?

Comme le disait l'article sur le C.E. dans HA.CUI.TEX aux militants d'Octobre, le budget prévisionnel doit être discuté avec la section syndicale. Il doit correspondre à notre volonté d'information, de formation, de participation concrètes des travailleurs aux décisions qui les concernent. Le budget doit donc être axé vers des postes qui permettent une libération des travailleurs, une prise de conscience et non pas une assistance continue dont ils ne pourront plus se passer et qui peut devenir une forme de paternalisme.

UN EXEMPLE :

Dans une entreprise d'Habillement dont le financement est égal à 2 % des salaires de l'entreprise, dont 1 % va automatiquement au fonctionnement de la cantine imposée au Comité. La décomposition suivante correspond au 1 % restant.

— Quatre chapitres sont prévus

- ① Social = 55 % du budget
- ② Culturel et loisirs = 20 % du budget
- ③ Formation = 15 % du budget
- ④ Fonctionnement = 10 % du budget

① - CHAPITRE SOCIAL

- Jouets aux enfants de l'entreprise,
- Retraités : colis de fin d'année, allocation départ,
- Malades : pour compléter ce que la Convention ne donne pas
- Aide aux vacances,
- Dons et secours

Le total correspond à 55 % du budget.

② - CHAPITRE CULTURELS ET LOISIRS

- Piscine
- Bourse de neige : allocation de pertes de salaires pour permettre aux jeunes de moins de 25 ans qui ont un petit salaire de découvrir la montagne (les demandes de participation sont à faire à l'U.C.P.A.).
- Ski - sorties plein air
- Discothèque - Bibliothèque
- Adhésions à des organismes culturels
- Organisation de la Commission Loisirs.

Le total correspond à 20 % du budget.

③ - CHAPITRE FORMATION

- Congé - éducation
- Congé cadre jeunesse (pour dégonfler la somme allouée au congé-éducation).
- Formation syndicale (paiement des réunions statutaires).

Le total correspond à 15 % du budget.

④ - CHAPITRE FONCTIONNEMENT

- Documentation : achats de documents nécessaires aux élus (et pourquoi pas HA.CUI.TEX aux militants).
- Achats de matériel (entre autre des éléments d'insonorisation avec micros et amplificateurs).

Le total correspondant à 10 % du budget.

Ce budget n'est pas parfait mais il donne une orientation. Nous voyons tout de suite que le poste social devra être diminué petit à petit pour être muté à des postes plus importants comme la formation ou la documentation. On voit aussi qu'il est intéressant de faire éclater plusieurs postes dans un même chapitre, pour qu'il soit plus digérable immédiatement par les Directions. Le titre que l'on leur donne est aussi important ; pris dans le sens le plus large il permet une utilisation à un moment donné qui ne peut plus être contesté après.

Pris parmi tant d'autres, ce budget est donné comme base de discussion. Il doit permettre de faire remonter à la Fédération ceux qui sont plus significatifs de ce que nous voulons pour les travailleurs.

NOTRE POLITIQUE SYNDICALE

Un budget de Comité d'entreprise n'est pas quelque chose de figé, fait une fois pour toute. Très souvent, nous avons hérité de décisions prises arbitrairement par les patrons parce qu'il n'y avait pas de C.E. ou parce que les élus n'étaient pas du tout influents (les autonomes) ou parce qu'une organisation syndicale n'ayant pas la même politique syndicale que la C.F.D.T., une autre orientation a été prise pour les différents postes du budget.

Notre politique sera de faire évoluer ce qui a été mis en place. Supprimer certains postes qui sont en définitif un détournement de la loi sur les C.E. (paiement des vêtements de travail, etc...)

Pour le chapitre dit social attention... très souvent il absorbe la totalité du financement. Les fêtes organisées à toute occasion (Noël - Catherinette, retraités, médaillés, etc...) qui endorment les travailleurs et leur font croire que leur patron est « bon » et s'occupe d'eux.

Il ne s'agit pas bien sûr de tout supprimer et de ne pas être suivi par les travailleurs. Il faut surtout en discuter avec eux au cours d'informations et leur proposer une évolution possible. En étant approuvé par les travailleurs, nous serons aussi plus forts en réunions plénières devant la Direction.

La modification ou la suppression d'une œuvre sociale est possible dans les limites financières du Comité, c'est la Cour d'Appel de DIJON, le 25 juin 1964 qui l'a décidée. Elle a été confirmée par la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation le 7 octobre 1965.

Un poste congé-éducation doit faire partie de tous les budgets de Comité partout où il y a la C.F.D.T. La jurisprudence est nette et formelle en ce qui concerne l'affectation d'un tel poste.

En effet, la Cour de Cassation a décidé le 20 Mai 1965 que « les congés éducation institués par la loi du 23 juillet 1957 peuvent, en raison de leur nature et de leurs objectifs, être assimilés à une œuvre sociale puisqu'ils sont ouverts sans aucune distinction, à tout le personnel. »

QUAND IL Y A DIFFICULTES

Parfois ou souvent, nous pouvons rencontrer des difficultés avec la Direction pour insérer une telle affectation dans le budget du C.E.

Nous avons la loi pour nous, il faut la faire appliquer. De plus, le patron ou son représentant est membre du comité au même titre et pas plus que les autres délégués. La possibilité d'intervenir ne se situe donc qu'à une seule voix.

Dans la mesure où nous sommes majoritaires au C.E. ou que

nous arriverons à représenter cette majorité avec l'aide de la C.G.T. qui ira dans le même sens que nous, il faut faire entériner les orientations du budget à l'aide d'un vote dont le résultat devra figurer au procès-verbal. L'article 7 du décret du 2 Novembre 1945 prévoit « Les décisions du Comité d'Entreprise sont prises à la majorité des présents ».

Si ces décisions n'étaient pas appliquées, faire intervenir l'Inspecteur du Travail et si besoin aller en justice avec, comme pièces justificatives les procès verbaux du C.E. ou la décision avait été prise.

ALLER AU-DELA DE LA LOI

Des postes : formation syndicale, réunions statutaires, paiement des transports pour réunions statutaires, congé-éducation ou lors des Commissions paritaires sont des objectifs qu'il nous faut chercher à atteindre pour libérer les budgets syndicaux aux différents échelons.

Pour l'information, il est important que le poste soit d'abord ouvert aux différentes liaisons sociales, livret C.E. C.F.D.T., etc... pour arriver jusqu'à la prise en charge de l'abonnement à HA.CUI.TEX aux militants, ce qui permettra de faire un abonnement le plus large possible à l'ensemble des militants de la section.

Ces différents postes sont déjà pris en charge par des Comités. C'est donc possible, il faut avancer dans ce sens.

Cependant la loi ne nous aide pas pour ces derniers postes énumérés, aussi nous voyons toute l'importance de titres au budget qui ne disent pas exactement l'utilisation qui en sera faite, il faut y aller doucement mais tout en étant offensif. Il faut en effet que dans de nombreuses entreprises les budgets les prévoient pour arriver à faire changer la loi. Le fait syndical est paraît-il reconnu dans l'entreprise depuis décembre 68, concrètement, il faut que ça se voit.

EN CONCLUSION

Les membres élus gèrent eux-mêmes le budget du comité et ils doivent même l'exiger. Le trésorier qui aura une responsabilité importante doit être élu par eux.

Nous devons insérer dans le budget du comité tout ce qui peut aider à la prise de conscience, c'est-à-dire au niveau de :

- la formation par le paiement du congé-éducation et autres,
- l'information, tous les documents à utiliser pour le C.E., paiement à HA.CUI.TEX aux militants,
- la formation syndicale, paiement des réunions statutaires — remboursement des transports lors des commissions paritaires, réunions statutaires ou congé-éducation,
- les loisirs, la culture : détente, connaissance de quelque chose d'inconnu pour les travailleurs de nos branches qui permettront une ouverture vers d'autres horizons et un apport supplémentaire.

Si c'est le comité d'entreprise et en particulier les trésoriers qui ont à gérer le budget, il ne faut pas oublier que ces choix doivent être fait en section syndicale d'entreprise et avec les travailleurs ou tout au moins en discuter avec eux.