

INTER TEXTILES C.F.T.C.

FÉDÉRATION TEXTILE 26, rue de Montholon - Paris-IX

N° 10 - DECEMBRE 1961 - 14ème année - Nouvelle série - (Abonnement 2,50 NF)

SOMMAIRE

- Dernier numéro !
- "Demain il sera trop tard"
- Comme des chiens
- Résolution Conseil Confédéral
- Déclaration C.F.T.C. - C.G.T.
- Affichette
- Formation et culture
- Réunion Paritaire du 6 Décembre
- Taux des Assedic
- Accord du 7 Décembre 1961
- Copies de lettres suite à cet accord
- Action Flashes
- Communiqué C.F.T.C.
- Cycle économique "Les Samedis"

DERNIER NUMÉRO D'INTER-TEXTILE !

Pour ceux qui n'auraient pas fait leur abonnement
pour 1 9 6 2

nous rappelons que le prix en est fixé à 2,50 NF

Payable au C.C.P. de la FEDERATION PARIS 6161-33

ou en TIMBRES POSTE

N'utilisez pas les formules de mandat-lettre qui
complicquent l'Administration Fédérale. Merci !

Les abonnés qui n'auraient pas renouvelé leurs abon-
nements pour le 31 Décembre ne recevront pas le numéro de
Janvier

Ci-dessous formulaire à découper et à adresser à la Fé-
dération avec le montant

Ecrire très lisiblement en caractères d'imprimerie

Renouvellement (1)

Abonnement nouveau (1)

N O M :

Prénom :

Adresse complète :

Localité :

Département :

souscrit un abonnement à INTER-TEXTILE dont le montant vous
est adressé par /timbres/ /Virement postal/ /Mandat-Carte/

Signature :

(1) Rayer la mention inutile

DEMAIN IL SERA

TROP TARD !

H I E R ?

C'était le 17 Octobre et la sauvage répression des Manifestations musulmanes...

La C.F.T.C. dans un communiqué s'élevait contre "cet enchaînement effroyable de violences qui frappent Responsables et Innocents sans discernement et sans aucun souci de l'homme, et qui est la conséquence d'une guerre qui, loin de s'humaniser se fait de jour en jour plus inexplicable !"

Une circulaire confédérale du 31 Octobre, commentant la Résolution du Comité National, soulignait au sujet de notre volonté d'action pour la Paix en Algérie :

- " Le Syndicalisme est directement intéressé, car il est évident que quand
- " les hommes chargés d'exécuter les ordres du Pouvoir ont perdu la conscience du respect dû à des personnes humaines, ils se comporteraient en
- " face de manifestations ouvrières, comme ils le font en face des Algériens.

AUJOURD'HUI ? LA POLICE A CHARGÉ !!

C'est le 19 DECEMBRE !

Alors qu'une manifestation était organisée par l'U.R. C.F.T.C., la C.G.T. et l'U.N.E.F. de la Région Parisienne, appuyés par 50 organisations ou groupements divers,

Alors que les Syndicats de la Préfecture de Police parisienne "s'élevaient contre l'interdiction de la manifestation anti-O.A.S.",

LA POLICE A CHARGÉ !

Étaient-ce- des C.R.S. ? des gardes mobiles ?

Peu importe ! IL S'EST TROUVÉ DES GENS ARMES QUI AU NOM de l'ÉTAT QUI PRETEND FAIRE LA GUERRE à l'O.A.S. ont matraqué à coups de gourdin et de crosses de mousqueton, ceux qui paisiblement étaient venus manifester leur hostilité à l'O.A.S., au facisme, et qui demandaient la Paix.

.../...

Voilà ou nous ont conduit 7 années de guerre !! Bien sûr disent certains ce n'est pas la première fois que la Police charge des manifestations ouvrières et la guerre d'Algérie n'est pas seule responsable. C'est vrai, et il suffit de lire quelques pages de l'histoire du mouvement Ouvrier pour s'en rendre compte.

Mais quand en Mai 1958, Janvier 60 et Avril 61, nous avons manifesté pour les mêmes raisons qu'aujourd'hui : sauver la Démocratie et les libertés, la police a-t-elle chargé ?

Comment expliquer alors ce changement d'attitude ? si ce n'est par le changement de ceux ou de celui qui donne les ordres ?

En effet, ce n'est pas tant l'exécutant qui applique aveuglément les consignes qu'il faut tenir pour responsable, mais bien ceux qui donnent les ordres (Encore que chacun est responsable de ses actes)

Alors c'est la preuve formelle d'une évolution des sphères du Pouvoir et Debré qui lors du Pusch d'Alger appelait les démocrates à s'opposer à un investissement de la métropole, n'est-il pas le même qui fait aujourd'hui matraquer ces mêmes démocrates.

Nous sommes en fait dans un cycle de pénétration du pouvoir, et c'est un lieu commun que de dire que l'O.A.S. est dans les allées du pouvoir!

Certains militants C.F.T.C. ont dit et pensent que la situation ne justifiait pas notre manifestation.

Il faudrait que ces camarades aient vu la Police charger... Il faudrait que ces camarades aient vu des Jeunes Filles de 18-20 ans la tête en sang, le cuir chevelu fendu par un coup de crosse... Il faudrait que ces camarades aient eux même reçu les coups!

S'ils avaient vu cela, ils comprendraient qu'une maladie lente et pernicieuse est aussi mortelle que l'accident brutal. Ils comprendraient qu'il y a plusieurs façons de prendre le pouvoir : la subversion et la mise en place de certaines personnes à des postes de décision, ou le coup de force, le grand coup !...

Si nous sommes résolus à nous opposer à un grand coup, à "l'accident", ne devons-nous pas aussi faire attention à "la maladie".

Notre volonté n'est-elle pas de MAINTENIR LA VIE DE LA DEMOCRATIE quelque soit la forme des dangers qui la menace ?

NOTRE RESPONSABILITE EST GRANDE, ET NOUS DEVONS RESTER LUCIDE .

.../...

C'EST DE LA POLITIQUE !

Oui bien sûr ! mais il faudrait s'entendre sur les mots :

POLITIQUE veut dire : s'occuper, s'intéresser aux affaires publiques. Raisonner sur les affaires publiques (réf. 166^e édition du Larousse élémentaire) Sciences qui traitent de la richesse publique et de l'art de l'administrer;

- Quand nous demandons une meilleure répartition du revenu national
- Quand nous participons aux commissions du 4^{ème} Plan.
- Quand nous demandons le relèvement du S.M.I.G.
- Quand nous demandons l'implantation de nouvelles industries dans les régions peu industrialisées,
- Quand nous demandons la reconnaissance du droit syndical,
- Quand nous demandons la révision de la Convention Collective,

Bref, quand nous faisons quoi que ce soit qui touche la réglementation, la gestion, ou l'organisation des conditions de travail, que cela soit d'ordre économique ou social, nous posons des ACTES POLITIQUES.

Le Syndicalisme, ayant un rôle de contestation du Pouvoir : social, professionnel ou gouvernemental, dans tout ce qui touche la vie des Travailleurs, fait de la politique.

Cela ne veut pas dire que nous ayons à être liés à un ou plusieurs partis politiques qui ont pour rôle d'ELABORER les formes d'administration du PAYS, de PENSER, PREVOIR LES INSTITUTIONS, LES LOIS etc...

L'apolitisme de notre syndicalisme ne peut être que l'indépendance vis-à-vis des partis politiques.

Nous n'avons à être ni "courroie de transmission", ni "serviteur d'un parti", ni "masse de manoeuvre". Mais les affaires publiques, dans ce qu'elles touchent les Travailleurs nous intéressent.

Il faut bien souligner la différence qu'il y a entre poser des Actes Politiques,

et s'aligner sur les positions, les options d'un Parti Politique quel qu'il soit.

Bien sûr, un Parti Politique peut tenir compte des orientations ou des perspectives syndicales, les Travailleurs sont aussi des citoyens, mais le syndicalisme s'il veut garder son rôle de contestation doit garder jalousement son indépendance vis-à-vis des formations politiques qui peuvent demain être au pouvoir.

.../...

Les expériences des syndicats en Union Soviétique sont significatives en ce domaine.

Ces quelques points éclairés, il doit être plus facile de comprendre pourquoi la C.F.T.C. a un rôle à jouer dans le contexte actuel

CE QUE SERA DEMAIN ???

C'est à nous de le DECIDER

Trop de Travailleurs ont fait et font encore l'expérience des régimes totalitaires. Il y a trop de réminiscence entre l'attitude de l'O.A.S. et l'installation du fascisme en Italie et en Allemagne, pour que nous restions aveugles devant les faits qui se passent.

DEMAIN, quand la Population française sera suffisamment apeurée, intoxiquée par une propagande subversive, quand les postes de commande des rouages importants de l'état seront aux mains de gens qui ne rêvent que domination et asservissement ...

Si nous nous réveillons dans un régime fasciste... IL SERA TROP TARD !

Chaque Travailleur doit en être conscient

C'est à nous de les rendre conscients

D. HUG

aux militants et à leurs familles -

- l'équipe fédérale présente :

~ ses MEILLEURS VOEUX pour 1962 ~

COMME DES CHIENS

" Imaginez-vous, a écrit J. Roy, que sous la menace des armes et des
" matraques vous soyez obligés de vous accroupir comme des chiens à
" même le sol mouillé... et brutalement parqués comme les Juifs sous
" l'occupation nazie ".

Comme des chiens, les milliers d'algériens entassés à Vincennes!
comme des chiens, les Algériens abattus sur la chaussée ou jetés dans
la Seine, comme des chiens, les milliers d'Algériens et leurs familles
qui logent dans le bidonville de Nanterre dans des caisses recouvertes
de tôle.

NOS RESPONSABILITES

Nous ne savions pas, se sont écriés, à la fin de la guerre, des
milliers d'Allemands à propos des camps de concentration.

Nous ne savions pas, disaient aussi des milliers de Français à
propos des Juifs et des déportés!

Eh bien! nous, nous savons ce qui se passe. De telles méthodes se
perpétuent depuis 7 ans en Algérie, depuis des années et, notamment
ces derniers mois, en France!

Chacun de nos militants doit être au courant de ces faits et
les faire connaître autour de lui.

NOTRE HONNEUR

Il y va de notre honneur car, que nous le voulions ou non, nous
sommes collectivement responsables de ce qui se fait au nom du peuple français.

Le nord-africain, indignement appelé le raton, le bicot, que l'on
poursuit, que l'on matraque, que l'on torture, c'est un HOMME, c'est un
TRAVAILLEUR qui a le droit d'être traité COMME UN HOMME.

La Classe ouvrière française, qui a lutté si durement pour que lui
soit reconnue sa dignité, doit se sentir plus près que d'autres de ces hommes
qui savent, eux aussi, que la dignité humaine est plus nécessaire que le pain.

.../...

NOTRE INTERET

La majorité du Pays a maintenant pris conscience que le peuple algérien aura demain son indépendance; notre intérêt bien compris, n'est-il pas que des rapports fraternels s'instaurent entre les deux peuples ? L'intérêt des travailleurs n'est-il pas de "faire prévaloir l'esprit de fraternité et les exigences de la justice " ? (art. 1er des Statuts C.F.T.C.)

Notre intérêt, n'est-il pas aussi, que le fascisme ne continue pas sa marche sournoise mais constante et que la guerre d'Algérie terminée, nous puissions bâtir une authentique démocratie où aucun homme, quelle que soit sa race, sa catégorie, ne soit traité comme un chien ?

NOTRE DEVOIR

Alors, sans oublier l'action syndicale quotidienne pour les salaires et le pouvoir d'achat, continuons, intensifions notre travail d'explication et d'information et, partout agissons pour la paix en Algérie et contre le racisme.

Battons-nous pour les libertés, pour toutes les libertés, les libertés ouvrières et syndicales, mais aussi les libertés des peuples qui veulent être libres même s'ils pensent autrement que nous.

Ce faisant, nous serons dans la tradition du Mouvement ouvrier français qui a toujours associé à sa lutte pour le BIEN-ETRE celle pour la LIBERTÉ

UN VIEUX PEUPLE DEVIENT SI VITE UN PEUPLE VIEUX
QUAND SON COEUR SE DESSECHE :

SI LE MALHEUR D'AUTRUI NE NOUS EMEUT PLUS ET
NE NOUS DRESSE PLUS ENTRE CE MALHEUR ET SES VICTIMES
ON NE VOIT PAS POURQUOI LE MONDE VIENDRAIT A NOTRE
DEFENSE SI NOUS SOMMES UN JOUR EN DANGER.

(J. Roy)

RESOLUTION ECONOMIQUE ET SOCIALE

Le Conseil Confédéral de la C.F.T.C. au cours de sa session du 14 au 16 Décembre, a fait le point de la situation économique et sociale à travers l'action revendicative de ces dernières semaines.

SUR LES SALAIRES

Le Conseil Confédéral considère que l'action syndicale a PERMIS de dépasser le taux de 4 % imposé ou recommandé par le Gouvernement sans pour cela contrairement aux affirmations gouvernementales, gêner en quoi que ce soit l'expansion économique.

Constate

que l'action résolue des Organisations syndicales et des Travailleurs des secteurs public et nationalisé a donné de premiers résultats qui, tout en étant insuffisants, doivent être complétés à la suite des discussions que le Gouvernement a été contraint d'accepter.

S'insurge

contre l'étatisation de fait des entreprises nationalisées, le Gouvernement fixant unilatéralement le taux des investissements, les tarifs et les salaires de ces entreprises.

S'élève

contre les déclarations du chef du Gouvernement affirmant que l'expansion économique a profité à tous, alors que le SMIG n'est relevé qu'en fonction de l'échelle mobile, que subsiste la discrimination dont sont victimes les salariés agricoles et que restent précaires les conditions d'existence des vieux travailleurs et des familles.

Rappelle

que "la politique nationale de salaires" du Gouvernement est inacceptable dans un régime où les autres revenus ne sont pas contrôlés et où les pro-

fits capitalistes s'étalent scandaleusement.

SUR LES PRESTATIONS SOCIALES,

Le Conseil confédéral, prenant acte des décisions gouvernementales en matière de prestations familiales,

Souligne qu'elles ne comblent pas le décalage entre les prestations familiales et les salaires et laissent posé le problème d'une allocation de choix pour la mère désirant se consacrer à son foyer.

SUR LE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE,

Le Conseil dénonce les méthodes de travail du Gouvernement qui prend des décisions sans aucune discussion avec les Organisations syndicales.

Il réaffirme sa volonté de voir maintenir le principe de l'élection des Administrateurs des Caisses, et demande que la date du scrutin soit fixée dans les meilleurs délais.

SUR LE DROIT SYNDICAL,

Devant la recrudescence des licenciements de délégués et des atteintes au droit syndical dans les entreprises, le Conseil Confédéral,

Condamne l'attitude du Patronat qui, en riposte aux actions revendicatives menées dans les entreprises privées ou nationalisées, sanctionne les délégués au mépris du droit syndical.

Demande au Ministère du Travail ainsi qu'aux Inspecteurs du Travail d'adopter des positions fermes quant à la défense de ce droit.

SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET LE IVème PLAN,

Précisant que la C.F.T.C. n'a pas approuvé le IVème Plan et ne le cautionne donc pas, confirmant les réserves réaffirmées lors du débat sur le projet d'avis du Conseil économique, le Conseil confédéral,

Estime, que ni les moyens envisagés ni les mesures mises en oeuvre ne sont de nature à assurer l'expansion économique dans une relative stabilité des prix.

Demande,

- une relance de la consommation par l'amélioration des salaires et des prestations sociales
- des interventions publiques dans les régions ou branches en difficulté.

..../....

C. F. T. C.
FEDERATION TEXTILE
26 rue Montholon
PARIS 9ème

- D E C L A R A T I O N -

Les Délégations C. F. T. C. C. G. T.

à l'issu de la Commission mixte du Textile, réunie le 6 Décembre 1961 au
Ministère du Travail pour l'examen des salaires,

Protestent contre l'attitude des Employeurs qui ont refusé tout accord,
et même toute recommandation sur l'augmentation des salaires effectifs dans
le cadre de la Convention Collective Nationale, encouragés en cela par le
départ de la Délégation Force Ouvrière en début de séance.

Elles confirment que la loi du 11.2.50 et la Convention Collective
elle-même, permettent de réaliser de tels accords.

Les organisations soussignées qui sont les plus représentatives de
l'Industrie Textile, rejettent sur les Employeurs la responsabilité de
l'échec des pourparlers.

Elles invitent leurs organisations à prendre leurs dispositions avec
les Travailleurs pour poser dans les Entreprises le problème de l'augmen-
tation des salaires effectifs.

C. F. T. C.

C. G. T.

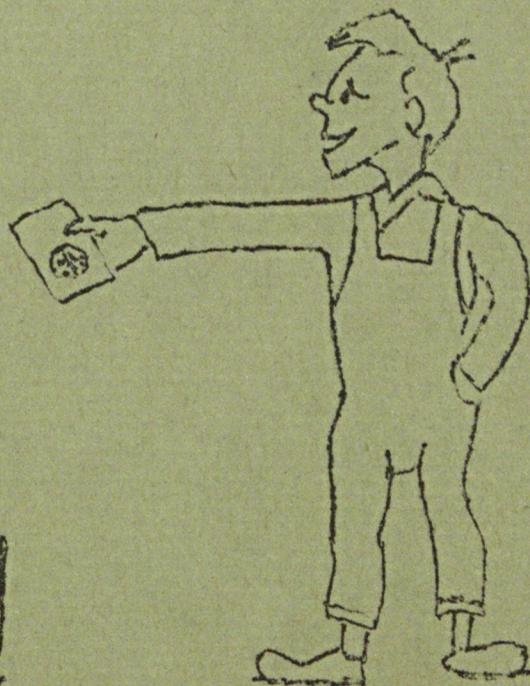
A PARIS, le 6 DECEMBRE 1961



Meilleurs vœux
de santé
argent
salaires...

Moi, je suis
syndiqué
à la C.F.T.C....

C'est plus sûr!



FORMATION ET CULTURE

! " Il n'y a pas deux catégories de chercheurs dont les uns ne !
! seraient que des manœuvres tandis que les autres auraient !
! pour mission d'inventer ... L'invention doit être partout !
! jusque dans les plus humbles recherches de faits, jusque !
! dans l'expérience la plus simple. Là où il n'y a pas un ef- !
! fort personnel et même original, il n'y a même pas un com- !
! mencement de science ... On ne connaît, on ne comprend que !
! ce qu'on peut, en quelque mesure, réinventer " (Bergson) !
!

LA CULTURE : UN BESOIN VITAL

Parmi les besoins essentiels à l'homme, il faut inscrire celui de la culture, et les militants du mouvement ouvrier en ont toujours eu le souci, même au temps où les travailleurs vivaient dans des conditions matérielles difficiles à imaginer maintenant, sauf si l'on se rend dans les bidonvilles de Nanterre et dans quelques rues de nos grandes villes.

- Vivre : ce n'est pas seulement avoir un emploi et un salaire décent, un logement, un poste de télévision, une voiture, c'est aussi être capable de choisir, d'exercer sa liberté, de s'exprimer, de s'engager.

Le minimum vital ne doit pas se calculer seulement en biens de confort mais aussi en biens de culture.

UNE CULTURE BASEE SUR LA VIE

Quel que soit notre bagage scolaire, seule est valable une culture basée sur la vie.

C'est à partir de l'expérience la plus simple, celle quotidienne de l'atelier ou du bureau, et de l'effort personnel de réflexion qu'il est possible - et nécessaire - d'atteindre ce niveau de culture suffisant qui permet de " REUSSIR SA VIE ".

Cette vie, nous ne la réussirons qu'en aidant les autres à réussir la leur en étant éducateurs et en les éveillant au sens de la responsabilité; c'est là tout le sens de notre action syndicale.

Au sujet des Barèmes, elle exprime la volonté de vouloir apporter une solution à cette question:

Quant aux Salaires effectifs, il n'est pas question pour la Délégation Patronale d'en discuter aujourd'hui.

LA DELEGATION F.O. devait à ce moment quitter la séance, MERCIER au nom de cette Délégation, ratifie par avance l'accord que nous pourrions être amenés à signer.

Après une assez longue discussion, au cours de laquelle un nombreux arguments ont été avancés quant à la discussion des salaires effectifs, la Délégation patronale devait nous faire les propositions suivantes :

Sur le salaire de base : 127 + 31 au lieu de : 125 + 28

Cette proposition n'apportant que 2,84 % d'augmentation sur les barèmes au coefficient 130;

Le Salaire minimum passé de 1,74 à 1,79.

Nous ne pouvons évidemment pas accepter cette proposition.

Après une assez longue suspension de séance, la Délégation patronale devait revenir avec les propositions suivantes :

- Discussion sur les problèmes de structures fin Janvier 1962.

- Salaire de base : 128 + 31
ou : 127 + 33 à choisir.

- La 2ème proposition portait l'augmentation des salaires, barème au coefficient 130 à 3,98 %.

- Le salaire minimum à 180,

- Et évidemment rien sur les salaires effectifs.

Après avoir souligné l'insuffisance de cette proposition, nous laissons tout de même entendre qu'un accord serait possible dans la mesure où le problème des salaires effectifs serait examiné positivement.

Devant un nouveau refus patronal, les employés et cadres C.F.T.C. soutenus par la C.G.C. proposaient que si un accord n'était pas possible, la Délégation patronale fasse au moins une recommandation quant aux salaires effectifs.

Nouvelle suspension de séance.

A la reprise la Délégation patronale devait lire une déclaration réaffirmant sa volonté de discuter de la politique salariale hors du cadre de la Convention collective, et s'indignant contre la suspicion dont elle était l'objet de la

part des Organisations présentes (en effet il est à peu près certain qu'un accord sera signé, cadre 9 Juin, ce que nous n'avons pas manqué de rappeler, le départ de F.O. en étant la preuve tangible.

A la fin de cette déclaration, la Délégation patronale devait sans accepter aucune discussion, quitter la séance, rompant ainsi les pourparlers.

Devant cet état de fait, nous avons avec les ORGANISATIONS PRESENTES, décidé d'un communiqué de presse, dont vous trouverez copie, à la suite de la résolution du Conseil Confédéral.

-*-*-*-*-*-*-*-*-*

Depuis l'envoi de cette circulaire, un accord a effectivement été signé le 7.12.61 à l'UNION TEXTILE.

Quelques remarques sont cependant à faire :

- 1°) Bien que cet accord est soi-disant "cadre 9 Juin", les Employés et Cadres C.F.T.C. toujours signataires de cet accord n'ont pas été invités à participer aux discussions.
- 2°) Bien que l'accord du 7 ait été discuté le matin, la C.G.C. a réservé sa signature qu'elle ne devait finalement donner qu'à 20 h:30.
- 3°) Seule, F.O. a avalisé dès le départ, les propositions patronales. Il est également étrange que lors de la réunion paritaire pour les Textiles Artificiels le 24 Novembre 1961, F.O. ait également avant toute discussion, avalisé la proposition patronale.

Il est donc nécessaire pour nous de faire connaître publiquement cette attitude de Force Ouvrière.

et le résumé de notre position paru dans un communiqué de presse régional :

" La C.F.T.C. se réjouit de cet accord améliorant un peu le sort des ouvriers
" du Textile, mais elle proteste énergiquement contre les méthodes qui aboutissent à accorder une organisation sans représentativité réelle dans le
" Textile, ce qu'elle a refusé la veille aux syndicats représentatifs.

" Les dizaines de milliers de travailleurs du textile de France, qui depuis
" deux mois mènent l'action sur les salaires, ne seront pas dupes de cette
" manoeuvre. Ils sont en effet les véritables artisans des résultats obtenus
" même si ceux-ci sont loin encore de combler leur désir légitime.

-§-§-§-§-§-§-§-
§-§-§-§-§
§-§-§

II - TAUX DE COTISATION DES ASSEDIC

Vous avez pu apprendre récemment que le plafond de réserve des ASSEDIC étant atteint, le taux de la cotisation était réduit de 75 %.

Le nouveau taux de cotisation se situe donc à 0,05 % pour les salariés, et 0,20 pour les employeurs.

Nous ne pouvons pas être d'accord. En effet dans notre profession Textile, il est inadmissible de considérer le problème du chômage comme résolu, alors que le chômage partiel sévit de façon constante dans l'une ou l'autre des Régions ou des branches professionnelles.

Nous avons déjà attiré votre attention par une récente circulaire, sur la démarche que nous avons faite à l'UNION DES INDUSTRIES TEXTILES, et proposant que la différence entre le 1 % et le taux actuel, soit consacrée au financement d'un fonds interprofessionnel. Ce fonds avait comme objectifs (voir notre proposition d'annexe économique à la C.C.)

- 1°) de garantir aux Travailleurs leur niveau de ressource en cas de chômage partiel.
- 2°) créer un Organisme d'Etude de Conjonctures de l'Industrie textile.
- 3°) Impulser financièrement un certain nombre d'initiatives devant pallier aux déséquilibres régionaux inhérents aux fermetures d'Entreprises Textile.

Nous avons proposé que le financement de cet organisme soit fait par la profession. Aujourd'hui, puisque de toutes façons le sacrifice a déjà été fait, nous demandons que la réduction du taux de cotisation ASSEDIC dont une part: 0,15 % vient des Travailleurs, serve au financement de cet Organisme.

Il faut donc que dans toutes les Entreprises, des démarches soient faites en ce sens auprès des Directions ou dans les Comités d'entreprise, rappelant la nécessité d'un fonds professionnel, qui permettrait à certaines entreprises techniquement viables, de ne pas être à la merci des sujétions bancaires.

Il faut savoir que même si la C.G.T. est hostile à nos propositions. La planification démocratique se mettra en place en posant des actes, et cela serait un premier pas, l'objectif est encore lointain bien sûr, mais il faut avancer pour prouver le mouvement.

Il vous sera vraisemblablement fourni plus d'argumentation dans une prochaine circulaire, mais il faut que d'ores et déjà, au niveau des entreprises, non seulement le Conseil Syndical discute de ce problème, mais qu'également les démarches soient faites assez vite pour sensibiliser les Employeurs, les Travailleurs et l'Opinion publique sur cette question.

ACCORD DU 7 DECEMBRE 1961

Les organisations d'employeurs et de salariés de l'Industrie Textile réunies le 7 Décembre 1961, dans le cadre de l'accord du 9 Juin 1953, poursuivant la politique des salaires incluse dans une politique économique et sociale d'ensemble conviennent, dans ce cadre :

1°) de fixer :

- les barèmes du personnel ouvrier sur la base 1,28 c + 0,32 et le salaire minimum effectif garanti à 1,80 NF,

- les barèmes des bénéficiaires des Annexes N° 4 et 5 de la Convention Collective Nationale sur une base hiérarchique mensuelle de 251,85, lorsque cette formule donnera un résultat plus avantageux que la formule ci-dessus.

Les conditions d'application sont les mêmes que celles qui résultent des accords du 9 Mai dernier.

2°) de prévoir pour les salaires effectifs une augmentation :

- de 0,06 NF de l'heure pour le personnel ouvrier,

- de 2,5 % avec minimum de 10,40 NF (base 40 h.) pour le personnel bénéficiaire des Annexes N° 4 et N° 5;

Les conditions d'application sont les mêmes que celles qui résultent des accords du 10 Mai dernier.

3°) De porter sur les nouveaux barèmes les pourcentages de dépassement de l'accord du 26 Novembre 1953 tels qu'ils ont été fixés par l'accord du 10 Mai dernier soit :

- 8 % pour la filature de laine cardée,

-14 % pour le peignage de laine,

-12 % pour toutes les autres branches auxquelles s'applique l'accord du 26 Novembre 1953;

4°) La date d'application des dispositions sur les barèmes sera fixée dans les régions. Elle est dès à présent fixée au 18 Décembre pour les régions suivantes (1)

Les dispositions sur les salaires effectifs font l'objet d'un accord inter-régional qui s'applique à la date du 18 Décembre aux régions suivantes (2)

(1) (2) - Rôubaix - Tourcoing - Rouen - Amiens - Lille - Haut-Rhin - Bas-Rhin
Roanne - Lyon (Tissages de soieries - Teinture, Apprêts - Impression) - Fourmies
Vosges - Elbeuf - Troyes - Belfort - St-Etienne - (Teinture et Apprêts).

N.B. - Les Fédérations des Employés et des Cadres C.F.T.C. ne sont pas signataires de l'accord du 7 Décembre 1961.

Vous trouverez dans ce bulletin, copies des lettres adressées tant au Ministre du Travail qu'auprès de l'Union des Industries Textiles par la Fédération, dès que celle-ci a été au courant de l'accord signé

Le Capitalisme est fait pour SE SERVIR des Travailleurs

Le Syndicalisme Ouvrier est fait pour les DEFENDRE

FEDERATION TEXTILE

C.F.T.C.

26, rue Montholon, 26

PARIS 9ème

DH/JS

PARIS, le 8 DECEMBRE 1961

Monsieur le Président
DE L'UNION DES INDUSTRIES TEXTILES
10, rue d'Anjou, 10
PARIS 8ème

" COPIE "

Monsieur le Président,

Nous venons d'apprendre par la Presse, la conclusion d'un accord avec les seuls Représentants F.O. et C.G.C., le jeudi 7 Décembre 1961, faisant suite à la rupture, de votre fait, des discussions du 6.

Cela confirme pour nous votre intention d'ignorer les organisations représentatives des Travailleurs quand il s'agit de discussion de salaires.

Nous protestons énergiquement contre cette façon de concevoir les relations professionnelles, et nous prétendons que cela est une violation pure et simple de la loi du 11 Février 1950.

Nous tenons à rappeler la déclaration que vous avez faite à l'issu de la Commission mixte au Ministère du Travail, s'indignant de la "suspicion" dont vous étiez l'objet de la part des Organisations syndicales présentes. Ce qui s'est passé le 7 ne fait que confirmer l'importance que nous pouvons attacher à votre indignation.

Nous ne pensons pas qu'une telle attitude de votre part soit de nature à simplifier les relations entre employeurs et salariés.

Recevez, Monsieur le Président, nos salutations.

Le Secrétaire Général Adjoint

D. HUG

FEDERATION TEXTILE

C.F.T.C.

26, rue de Montholon

PARIS 9ème

DH/JS

" COPIE "
=====

PARIS, le 8 DECEMBRE 1961

Monsieur le Ministre du Travail

MINISTERE DU TRAVAIL

127, rue de Grenelle,

PARIS 7ème

Monsieur le Ministre,

A la suite de l'échec de la Commission mixte du 6 Décembre, échec dû à la seule volonté patronale de rompre les pourparlers, nous apprenons qu'un accord a été signé le 7 au matin par l'UNION DES INDUSTRIES TEXTILE, sans la participation de notre Organisation.

Nous considérons que cette attitude des employeurs est une violation de la loi du 11 Février 1950, précisant que les salaires doivent être discutés entre Employeurs et Représentants qualifiés des salariés.

Nous vous demandons d'intervenir pour qu'une prochaine commission mixte se réunisse pour discuter des salaires.

Nous considérons en effet que l'accord conclu n'a pas été le fait d'un dialogue, mais une décision unilatérale.

Dans l'attente de cette convocation que nous espérons proche,

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre haute considération.

Le Secrétaire général adjoint

D. HUG

- Aux élections délégués du Personnel de la M.I.W. (Boussac) à WESSERLING tous les candidats sont élus au 1er tour. Seule la C.F.T.C. présentait des candidats.

- A Ste-MARIE AUX MINES aux Ets BAUMGARTNER, la C.F.T.C. présentait des candidats au Comité d'Entreprise. La C.F.T.C. obtient 2 sièges sur 6. (c'est la 1ère fois que la C.F.T.C. présentait des candidats)

- Pour la Région de CASTRES, les élections à la Caisse Régionale Complémentaire de retraite (Délainage - Textile - Bonneterie - Mégisserie - Divers) la C.F.T.C. obtient 5.426 suffrages 12 sièges

la C.F.T.C.	"	7.475	"	15	"
F.O.	"	2.809	"	3	"

DANS LES TEXTILES ARTIFICIELS

Une réunion paritaire s'est tenue le 24 Novembre 1961 pour discuter des salaires.

A l'issue de cette réunion, F.O., la C.G.C., les Employés et Cadres C.F.T.C. ont signé un accord qui stipule :

a) Les salaires de base actuellement appliqués seront majorés de 0,03 nouveaux francs, soit 3 francs anciens (base PARIS) à compter du 1er Décembre 1961 (salaire de base 129)

b) Les salaires de base résultant de la disposition qui précède seront majorés de 0,03 nouveaux francs soit 3 anciens francs (base PARIS) à compter du 1er Mai 1962 (Salaire de base 132)

La majoration pour travail le dimanche est portée de 50 % à 75 % du salaire de qualification.

Les abattements de zone actuellement en vigueur seront réduits de 0,5

Ex. 6 %	d'abattement de zone	devient	5,5
3 %	"	"	2,5

Il est également attribué un 7ème jour férié payé et un jour de congé supplémentaire pour le personnel ayant une ancienneté comprise entre 10 & 20 ans

chez le même employeur.

Il faut noter que dans les Textiles artificiels, toutes augmentations du salaire de base se répercutent automatiquement sur les salaires effectifs, puisque tous les éléments du salaire y sont accrochés.

DANS L'INDUSTRIE DES TULLES ET DENTELLES à CALAIS

Un accord a été signé en Juin relevant de 4 % les salaires.

Un autre vient d'être signé le 12.12.61 relevant encore de 4 % les salaires avec promesse d'une nouvelle rencontre avant 6 mois.

A.T.C.T.

L'accord d'entreprise a été amélioré.

Le nouveau salaire de base passe à 1,32.

plus 24 points de vie chère, le point étant à 1,2840.

Notons que dans cette entreprise, il existe un salaire de qualification, nous ne pouvons donc pas comparer avec les accords généraux de la profession, et par ailleurs, les salaires sont revus trimestriellement en fonction de la variation des indices de prix.

DERNIERE HEURE !

- COMMUNIQUE -

Au soir de la Journée d'action décidée par les organisations syndicales,

La C.F.T.C. se félicite de la participation massive des Travailleurs sur l'ensemble du pays à l'arrêt national du travail, et d'une façon générale, de l'ampleur des manifestations qui ont marqué cette journée.

La C.F.T.C. proteste contre l'interdiction, à Paris, d'une manifestation qui n'avait cependant pour objet que d'exprimer l'attachement à la démocratie et la volonté de paix du peuple de Paris.

La C.F.T.C. s'élève contre les violences du service d'ordre au cours de cette manifestation et dont la responsabilité retombe sur les autorités qui ont pris et maintenu la décision d'interdiction.

PARIS, le 19 DECEMBRE 1961

Le S.M.I.G. est indexé sur le coût de la vie (indice des 179 articles), il doit être révisé chaque fois que l'indice mensuel du coût de la vie varie de plus de 2 % deux mois de suite, il est alors relevé de la moyenne de ce dépassement. Mais l'Etat peut décider, par décret, de son augmentation indépendamment de l'indice des 179 articles.

IV. — SALAIRE DIRECT ET SALAIRE INDIRECT

A. Le salaire direct : c'est ce que le travailleur reçoit directement à la fin du mois. C'est donc le total qui se trouve au bas (ou à l'extrême droite selon les cas) de la fiche de paie.

Le salaire différé, comme les congés payés, les jours fériés payés, ou le 13^e mois, etc., est un salaire touché par le salarié alors qu'il ne rend pas un service direct à l'entreprise, mais c'est, de toute façon, un salaire direct.

Le salaire direct est donc tout ce qui est directement dû au travail et fonction de celui-ci.

B. Le salaire indirect (ou salaire social) : c'est en fait un salaire épargné par chaque salarié et redistribué à ces salariés en fonction des besoins :

maladie, accident, chômage, retraite, famille (allocations familiales) ... par la Sécurité sociale, caisses de retraites, etc.

Le salaire indirect représente une part grandissante du revenu des salariés :

En 1938, de l'ordre de 8 à 12 %.

En 1961, de l'ordre de 24 à 35 %.

Il est entendu que cela comprend ce qui est retenu sur le salaire brut, plus ce qu'on appelle pudiquement la part patronale mais qui, en fait, est comptabilisée sous le chapitre « salaires et charges sociales », et fait partie du coût salarial.

Le salaire indirect est donc lié à une situation donnée, dans un moment déterminé.

Il est important de signaler ici que, malgré l'apparence, la rémunération des salaires n'a pour ainsi dire pas augmenté par rapport au revenu national depuis 1938 — ce qui revient à dire que le salaire indirect a augmenté au détriment du salaire direct et que, de ce fait, il ne représente pas pour l'employeur un surcroît de charges sociales, aussi lourd qu'on voudrait bien souvent le dire.

V. — LES DIFFERENTS MODES DE REMUNERATION

• Le salaire au temps, ou salaire horaire hebdomadaire ou mensuel, est fonction du temps passé dans l'entreprise. Il est plus régulier que le salaire au rendement et correspond davantage à la notion de salaire-revenu, surtout dès que la garantie de ressource est hebdomadaire ou mensuelle.

• Le salaire au rendement ou aux pièces : à l'opposé, tient compte de la productivité physique du travailleur et relève de la notion de salaire-coût. Il stimule le rendement, mais risque de provoquer le surmenage.

• Le salaire à primes ou progressif — dont les modalités sont très diverses, et qui est une combinaison des deux précédents.

A ces salaires s'ajoute souvent un certain nombre de primes (primes de productivité, d'ancienneté, d'assiduité, de vacances, de transport, de panier, etc.). La plupart de ces primes sont vues par les organisations syndicales comme étant le résultat d'une politique pour contrecarrer leur influence et préserver au maximum l'autorité patronale de l'entreprise. En effet, ces primes, qui représentent parfois une partie importante du salaire n'en ont pas la même rigidité (à l'exception de la prime de transport pour la région parisienne, fixée par décret). Ainsi, le patron peut pratiquement les supprimer à son gré — un accord ou une convention peut toujours être annulé —. Dans le cas de primes individuelles, la direction peut également en profiter pour avantager tel ou tel, selon sa seule appréciation.

Ces primes ont d'autres inconvénients :

1. Elles permettent de maintenir — très bas parfois — la partie fixe et contrôlable du salaire;
2. Elles rendent difficile, parfois impossible, le contrôle exact de la feuille de paie;
3. Elles créent des divisions parmi les travailleurs et nuisent aux organisations syndicales.

Pour toutes ces raisons, les organisations syndicales sont, par principe, opposées au principe des primes et leur action est constante dans les entreprises pour obtenir l'incorporation des primes existantes dans le salaire de base.

VI. — DISCRIMINATIONS SALARIALES

Le salaire est également variable selon :

- les conditions de travail : le mineur sera mieux payé, compte tenu de la fatigue supplémentaire causée par son travail dans le fond de la mine;

- **la différence de qualification :** manœuvre, ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié, travail intellectuel demandant de plus ou moins longues études;
- **la différence de productivité des secteurs :** les secteurs en expansion (pétrole, industries chimiques) offrent de plus hauts salaires que les secteurs traditionnels plus mal équipés (textile).
Notons ici que des variations importantes peuvent toutefois exister à l'intérieur d'un même secteur selon la politique de hauts ou de bas salaires pratiquée par l'entreprise.
- **la différence de sexe :** en France, on applique officiellement l'adage « à travail égal, salaire égal ». Les chiffres démontrent cependant que la réalité est toute différente : le salaire horaire des femmes, à qualification égale, est inférieure de 9 % à celui des hommes;
- **la différence de zones :** une disposition légale prévoit des abattements de zone minima par rapport aux salaires de la région parisienne. Cette disposition, qui avait pour but de favoriser l'implantation des entreprises dans les zones défavorisées en province, où les salaires étaient bas, entraîne en fait l'afflux des travailleurs provinciaux vers la région parisienne. Les abattements de zone ont été plusieurs fois réduits légalement, mais on a observé que l'écart réel entre les salaires parisiens et les salaires provinciaux ont tendance, au contraire, à s'accroître!

Il suffit, pour s'en convaincre, de comparer les chiffres suivants par rapport à la région parisienne.

Pour chaque zone :

(1) = l'abattement légal;

(2) = l'écart réel moyen.

Ces chiffres représentent les pourcentages d'abattement.

EPOQUE	ZONE I		ZONE II		ZONE III		ZONE IV	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
1-1-1950	— 5	— 10	— 10	— 15,2	— 15	— 19,9	— 20	— 23,7
1-1-1954	— 3,75	— 13,3	— 7,50	— 18,4	— 11,25	— 22,8	— 13,5	— 25,6
1-1-1959	— 2,22	— 16,8	— 4,44	— 19,2	— 6,67	— 23,3	— 8	— 24,9

Les salaires suivent les mêmes fluctuations en période d'expansion quand il y a plein emploi (c'est-à-dire plus de travail que d'ouvriers); pour trouver les ouvriers, on augmente les salaires.

En période de récession, par contre, s'il y a moins de travail que d'ouvriers, c'est-à-dire si le nombre de chômeurs augmente, les salaires seront stables avec une tendance à prendre du retard sur le coût de la vie.

Sous l'influence du mouvement syndical, le salaire est désormais envisagé comme un revenu. Actuellement, le salaire se fixe, en principe, au terme d'une discussion mettant en présence sur le plan national, départemental, local ou d'entreprise, les organisations patronales et ouvrières, avec arbitrage officiel ou officieux de l'Etat (conventions collectives). Le niveau des salaires dépend désormais de la force des groupes en présence. Dans l'immédiat après guerre, l'Etat fixait seul le niveau des salaires, mais depuis la loi du 11 février 1950, ce sont, en principe (1), les organisations patronales et ouvrières qui fixent le salaire et non plus l'Etat.

De toute façon, il ne s'agit là que de fixer les salaires minima par catégories — les salaires réels étant pour la plupart très supérieurs comme le montre le tableau ci-dessous :

CATEGORIE	Accord métallurgie parisienne 1-10-1960	Salaires moyens métallurgie parisienne Août 1960	Salaires moyens toutes industries France entière 1-7-1960
Manœuvre ...	1,85	2,18	2,08
Ouvriers spécialisés : 1 ^{er} échelon .	1,96	2,55	2,48
Ouvrier qualifié : 3 ^e échelon .	2,76	3,85	3,44

Il existe de nombreuses exceptions à ce mode bilatéral de fixation des salaires, notamment dans le cas où les travailleurs ne sont pas ou peu organisés : ouvriers agricoles, travailleurs à domicile, ouvriers appartenant à de petites entreprises, etc. Pour éviter que leur salaire descende au-dessous d'un certain minimum, l'Etat fixe un Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti.

(1) Se souvenir de la lettre Debré à la Confédération nationale des Patronats français (C.N.P.F.) enjoignant aux employeurs de ne pas accorder plus de 4 % d'augmentation en 1961.

le chômage partiel ou total pendant lequel le travailleur ne perçoit plus de salaire;

2° La masse des salaires est un élément déterminant dans le revenu national puisqu'elle représente plus de 60 % de celui-ci. On comprend par ce chiffre combien ses variations peuvent influencer l'équilibre économique et pourquoi le gouvernement tend de plus en plus à le contrôler.

Le salaire présente deux aspects fondamentaux :

- le salaire est un *coût*, un élément déterminant du prix de revient de la production. C'est là le point de vue de l'entreprise;
- le salaire est un *revenu*, devant assurer une vie décente à son titulaire. C'est là le point de vue du salarié.

Ce double aspect explique que le taux des salaires, fixés au départ dans une entreprise, peut varier selon :

1° **Son influence sur le prix de revient :** Pour l'employeur, la masse globale des salaires ne peut, en principe, dépasser un certain pourcentage dans son prix de revient. Il faut cependant savoir que cette influence, assez importante dans des industries à forte main-d'œuvre, ne joue pratiquement pas dans certaines industries modernes occupant un très faible personnel. Citons comme exemple dans le premier cas le textile dont la masse des salaires représente un peu plus de 20 % du prix de revient — et dans le deuxième cas, le pétrole où l'incidence des salaires est pratiquement nulle dans le prix de revient;

2° **La demande et les besoins de main-d'œuvre :** Une entreprise située dans une région rurale peu industrialisée pourra facilement payer de bas salaires, le travailleur n'ayant pas le choix. Par contre, dans une zone industrielle où la main-d'œuvre est plus difficile à trouver, le travailleur recherchera l'entreprise qui paie le plus, ce qui entraînera normalement des salaires plus élevés.

La limite inférieure est fixée par le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (S.M.I.G.)... nous en parlerons plus loin. Disons tout de suite qu'il est loin d'être partout appliqué.

III. — MODE DE FIXATION DES SALAIRES

Du fait que le travail a été et est encore considéré comme une marchandise, le salaire subit comme elle les fluctuations de l'offre et de la demande :

Quand il y a abondance de primeurs sur le marché, les prix ont tendance à baisser; au contraire, lorsqu'une gelée tardive a détruit la récolte, la rareté provoque alors la hausse de prix. Ceux qui veulent manger les premiers pois verts ou les premières cerises, le veulent à **tout prix**, l'expression dit bien ce qu'elle veut dire.

La différence d'âge — les jeunes salariés de moins de 18 ans subissent également un abattement de salaire allant jusqu'à 50 % pour ceux qui ont entre 14 et 15 ans, à l'exception, en principe toujours, des jeunes effectuant un travail d'adulte.

En conclusion de ce chapitre, il faut là encore souligner la subjectivité de ces critères. En effet, si les statistiques montrent qu'en France, en 1961, les salaires des cadres et ingénieurs montent plus vite que les salaires moyens des mensuels, **cela ne tient pas à leurs compétences**, mais uniquement au fait que la France manque d'ingénieurs et de techniciens et qu'on se les arrache à prix d'or, alors que l'on en a tant que l'on veut de manœuvres ou d'O.S. Et s'il en manquait en France, ce qui ferait monter les salaires, l'Afrique du Nord pour un temps, et maintenant l'Afrique Noire, nous fourniraient une main-d'œuvre abondante et peu exigeante en regard de leur situation matérielle antérieure.

VII. — SALAIRE NOMINAL ET SALAIRE REEL

Le salarié s'intéresse certes au nombre de francs qu'il touche dans sa paie; cela représente ce qu'on appelle le **salaire nominal**.

Mais, il s'intéresse surtout au pouvoir d'achat de ces francs, ce qui représente, en fait, son **salaire réel**. Si en un an le salaire augmente de 10 %, alors que les prix augmentent de 12 %, son salaire nominal aura augmenté, mais son salaire réel aura diminué.

Ce salaire réel est le seul valable pour comparer le niveau de vie entre deux périodes — ou le niveau de vie, par exemple, d'un manœuvre français par rapport au manœuvre allemand dans la perspective du marché commun.

VIII. — SALAIRE ET CONJONCTURE

Salaires et dépression. — On a longtemps considéré qu'en période de crise les salaires devaient baisser pour permettre une baisse des prix qui relancerait la demande, donc la production. La gravité de la crise de 1930 a démontré l'erreur d'une telle politique fondée sur la seule notion de salaire-coût. L'expérience Roosevelt en Amérique et le Front populaire en France ont prouvé qu'une politique de hauts salaires fondée sur la notion de salaire-revenu amenait effectivement une relance de la production. **Le salaire est un pouvoir d'achat**; de hauts salaires entraînent une forte demande qui permettra d'absorber une production accrue.

Mais il faut dire que cette politique largement appliquée en Amérique est loin d'être admise en France dans la grande majorité des entreprises — et il arrive de voir certaines entreprises payer de hauts salaires dans le seul but, bien précis, de combattre l'emprise des syndicats et d'éviter les grèves.

CONCLUSIONS

Cette étude est incomplète, elle essaye de cristalliser une situation de fait. Il ne faut pas y rechercher une philosophie du salaire. Son but n'était pas d'établir des valeurs tendant à modifier l'échelle actuelle des salaires, en fonction des responsabilités, de l'effort, des compétences ou de la plus ou moins bonne volonté du salarié. D'ailleurs, qui pourrait tester sans risque d'erreurs, la part que met chacun dans son travail. Peut-on peser le degré d'intelligence, de conscience, de volonté que chaque travail demande à celui qui l'exécute?

Le salaire doit être la répartition d'un revenu, d'un bien produit, sans aliéner la propriété de celui qui l'a produit.

- Le salarié doit savoir ce que devient le bien qu'il produit, comment il sera utilisé, si cela est ou non utile et nécessaire;
- Le salarié n'est pas un robot perfectionné chargé de rendre un service pour lequel on le paie;
- mais un homme qui collabore à l'avènement d'une société où les biens produits doivent l'être en fonction des nécessités vitales de cette société.

Ce qui nous entraîne à poser finalement la question suivante :

- Le travailleur a-t-il, actuellement, les moyens et les possibilités d'infléchir l'économie et SON TRAVAIL vers ce but?

N.B. Nous rappelons qu'il est toujours possible de vous procurer, en nous écrivant, les fiches du cycle de Formation Economique que vous n'auriez pas, ou que vous désireriez faire connaître autour de vous.

C Y C L E

DE FORMATION ÉCONOMIQUE

5^e COURS

LES REVENUS

(Suite)

Les salaires (1)

I. — NOTES PRELIMINAIRES

Vouloir définir ce qu'est le salaire paraît impossible, compte tenu des oppositions sur cette question.

- Au XIX^e siècle, le salaire était défini comme la contrepartie d'un louage de service;
- Plus communément, le travail était considéré comme une marchandise et l'ouvrier perdait toutes options sur le travail fait... puisqu'aussi bien, il avait été payé.

A quelques nuances près, c'est encore la conception la plus usitée dans notre société capitaliste par les milieux industriels, et les éléments de cette étude seront forcément entachés de cette conception.

II. — POSITION DU PROBLEME

Le salaire est la rémunération du travail manuel ou intellectuel.

1° On a souvent dit que le salaire était forfaitaire, ce qui voudrait dire que les salariés (qui représentent 65 % de la population active) en sont assurés quels que soient les résultats, bons ou mauvais, de l'activité économique de l'entreprise. Cette notion n'est pas juste, puisqu'il faut bien constater qu'il existe toujours

(1) ATTENTION. — Cette fiche F 6 fait partie du 3^e cours « Les revenus », qui comprend :

- a) La comptabilité nationale F 4, voir n° 80;
- b) La répartition du Revenu National F 5, voir n° 81;
- c) Les salaires F 6.