

HA BILLEMENT
CUI RS
TEX TILES
C.F.D.T.

HA-CUI-TEX N° 269 - NOVEMBRE 1973

SOMMAIRE

■ EDITORIAL

Le moyen Orient, quels sont les vrais problèmes ? Pour les connaître, il est nécessaire de remonter un peu dans l'Histoire de la Palestine. Nous sommes tous concernés par cette lutte pour le respect des droits de tous les peuples.

■ VIE FEDERALE

LIP-PIL, encore ces deux conflits avec d'autres sur la sellette de l'ACTION REVENDICATIVE

■ L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CHARTE FINANCIERE au 1er JANVIER 1974

La fédération a pensé utile de transmettre à chaque militant HA.CUI.TEX comment devra s'appliquer la Charte Financière et quelles sont nos responsabilités dans ce domaine. Le prix de la cotisation en est le résultat.

■ PAR L'ACTION, AVEC LES CHEMISIERS DE LA LIBERTE, LES PIL ONT IMPOSE LA REINTEGRATION DE LA DELEGUEE SYNDICALE.

Avec la Vie Fédérale, cet article précise comment l'Action s'est poursuivie depuis le dernier bulletin et quels ont été les résultats. Malgré la reprise du travail, la mobilisation de tous les militants C.F.D.T. se poursuit jusqu'à la conclusion des poursuites judiciaires que le patron n'a pas voulu arrêter.

■ LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE, SON FONCTIONNEMENT SON ANIMATION.

La lutte de classe, de masse, ne s'improvise pas, elle s'organise collectivement. Avec le dossier S.S.E, toujours disponible à la fédération, cet article veut permettre à chaque section de faire le point en équipe.

■ POSITIONS HA.CUI.TEX AU CONSEIL NATIONAL C.F.D.T.

1er Conseil National depuis le Congrès C.F.D.T. de NANTES. Nous avons pensé utile de faire connaître, à tous les militants, l'intervention qui a été faite par la fédération.

■ BAREME HABILLEMENT

Concernant uniquement les salaires minima, cet accord n'a pas été signé par la C.F.D.T. Il est tout de même applicable à compter du 1er Octobre 1973.

HA-CUI-TEX

→ aux syndicats et sections

24 Septembre 73 : SPECIAL INTER-BRANCHES

- Renforçons notre outil de lutte
- un souci qui doit être permanent, l'adhésion
- Le sens de l'adhésion
- Schémas de journées d'études

26 Septembre 73 : SPECIAL TEXTILES NATURELS

- Compte-Rendu de la commission paritaire du 25 septembre
- Propositions patronales de barème de salaires garantis
- L'action continue

26 Septembre 73 : CIRCULAIRE RAPIDE HABILLEMENT

- Après le 25 septembre pour les salaires, aucun accord conclu.
- Nouvelle réunion le 5 Octobre

4 Octobre 73 : SPECIAL CUIRS

- Le développement des luttes est nécessaire
- Copie de la lettre aux chambres patronales
- Nos objectifs pour une véritable mensualisation
- Session branche CUIRS du 27 au 30 Novembre 73

6 Octobre 73 : CIRCULAIRE RAPIDE HABILLEMENT

- Dernières propositions patronales après plus de 4 heures de négociation

11 Octobre 73 : SPECIAL INTER-BRANCHES

- Soutien à l'Action des Travailleuses de CERIZAY en lutte pour le respect du droit syndical
- 1974 - La Charte Financière, la cotisation, la part fédérale et celle des syndicats
- Pour obtenir la garantie des 1,15 F. aux syndicats
- Rappel du décompte des cotisations 1974 et montant à envoyer au S.C.P.V.C.

15 Octobre 73 : SPECIAL HABILLEMENT

- La C.F.D.T. ne signe pas l'accord de salaires
- Lettre adressée aux patrons pour en expliquer les raisons

Ce sont les 20's...

Mais ils commencent de perdre leurs couronnes



Cela a toujours été,
seulement les travailleurs
n'en étaient pas conscients



LIP - PIL
DUCEUX - BOULY
en ont fait la démonstration



C'est possible
LES PIL disent :
« A l'usine, on sort 600
chemisiers par jour sur une
chaîne de 20. A l'atelier
clandestin, avec beaucoup
moins, on paie les salaires,
et pourtant les matières
premières, on les paie très
cher. Qu'est-ce qu'il doit
gagner ! »



— A récupérer la majeure
partie de la valeur du
travail réalisé par les tra-
vailleurs.

— A maintenir une hiérar-
chie dans l'entreprise pour
diviser les travailleurs.

— A embaucher, à licen-
cier comme bon lui semble.

— A organiser la répres-
sion quand les travailleurs
décident de lutter collecti-
vement.

**En un mot, il s'enrichit avec
la sueur des travailleurs**

Tous les travailleurs doivent le savoir

SOMMAIRE

■ EDITORIAL

Le moyen Orient, quels sont les vrais problèmes ? Pour les connaître, il est nécessaire de remonter un peu dans l'Histoire de la Palestine. Nous sommes tous concernés par cette lutte pour le respect des droits de tous les peuples.

■ VIE FEDERALE

LIP-PIL, encore ces deux conflits avec d'autres sur la sellette de l'ACTION REVENDICATIVE

■ L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CHARTE FINANCIERE au 1er JANVIER 1974

La fédération a pensé utile de transmettre à chaque militant HA.CUI.TEX comment devra s'appliquer la Charte Financière et quelles sont nos responsabilités dans ce domaine. Le prix de la cotisation en est le résultat.

■ PAR L'ACTION, AVEC LES CHEMISIERS DE LA LIBERTE, LES PIL ONT IMPOSE LA REINTEGRATION DE LA DELEGUEE SYNDICALE.

Avec la Vie Fédérale, cet article précise comment l'Action s'est poursuivie depuis le dernier bulletin et quels ont été les résultats. Malgré la reprise du travail, la mobilisation de tous les militants C.F.D.T. se poursuit jusqu'à la conclusion des poursuites judiciaires que le patron n'a pas voulu arrêter.

■ LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE, SON FONCTIONNEMENT SON ANIMATION.

La lutte de classe, de masse, ne s'improvise pas, elle s'organise collectivement. Avec le dossier S.S.E., toujours disponible à la fédération, cet article veut permettre à chaque section de faire le point en équipe.

■ POSITIONS HA.CUI.TEX AU CONSEIL NATIONAL C.F.D.T.

1^{er} Conseil National depuis le Congrès C.F.D.T. de NANTES. Nous avons pensé utile de faire connaître, à tous les militants, l'intervention qui a été faite par la fédération.

■ BAREME HABILLEMENT

Concernant uniquement les salaires minima, cet accord n'a pas été signé par la C.F.D.T. Il est tout de même applicable à compter du 1^{er} Octobre 1973.

Après les accords de salaires, ATTENTION !

Les patrons vont chercher à récupérer les augmentations,

- par la diminution des prix du rendement,
- par l'augmentation des cadences
- en modifiant les articles
- en achetant des nouvelles machines plus modernes
- etc...

Nous devons rester vigilants et alerter les travailleurs

- NOUS NE DEVONS PAS FAIRE LES FRAIS DE L'AUGMENTATION DES PRIX organisée par les patrons et le gouvernement.
- NOUS NE DEVONS PAS ACCEPTER que l'on détériore un peu plus notre santé.
- NOUS NE POUVONS PAS ACCEPTER
 - que l'on ferme les usines pour les ouvrir ailleurs où le profit sera meilleur.
 - que l'on mette les travailleurs au chômage sans garantie des salaires.
 - que l'on bafoue le droit syndical et le droit des travailleurs.

La lutte sur tous les fronts est indispensable, en solidarité avec tous les travailleurs pour :

- maintenir et augmenter le Pouvoir d'Achat
- garantir l'EMPLOI
- Le DROIT des travailleurs d'être organisés
- changer les conditions de travail.

Et n'oublions pas de proposer l'adhésion à la C.F.D.T. car

Mieux organisés
Nous sommes Plus forts.

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon - 75439 PARIS - Cédex 09

26^e ANNEE - NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

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

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



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière bande et 1 F en timbre posté.



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, 75439 PARIS, Cédex 09
FEDERATION DES INDUSTRIES HABILLEMENT,

CUIR, TEXTILE C.F.D.T.

Téléphone ligne directe : 824-92-27

Téléphone standard ou confédéral : 280-62-43

LE MOYEN-ORIENT

Quels sont les vrais problèmes ?

Une nouvelle guerre, la quatrième en 25 ans, vient d'avoir lieu au Moyen-Orient. A nouveau ce sont des milliers de morts, tant militaires, que civils, car des villes, notamment syriennes, ont été bombardées par les Israéliens. Ce sont également des milliers de blessés et de prisonniers, des populations évacuées par la suite de l'occupation israélienne de nouveaux territoires. C'est aussi des sommes considérables englouties dans un matériel de guerre très moderne qui a été détruit mais que les populations devront payer ensuite, c'est encore l'économie syrienne détruite systématiquement.

Derrière ce conflit, il y a aussi l'affrontement des deux superpuissances que sont les U.S.A. et l'U.R.S.S. et qui ont été à deux doigts de la guerre mondiale.

POURQUOI CETTE NOUVELLE GUERRE ?

Il est difficile de se faire une opinion car les informations de la presse, de la radio, de la télé, ne sont pas vraiment objectives et ceci depuis de nombreuses années.

Apparemment, cette guerre opposait les Israéliens soutenus par les Américains, aux Egyptiens et aux Syriens soutenus par les Russes, qui se battaient pour retrouver les territoires occupés en 1967 par Israël. Mais le problème de fond reste le problème palestinien posé depuis 25 ans, qu'on oublie trop et qui risque de ne pas être réglé par les négociations à venir.

Il n'est pas facile d'y voir clair tant ces questions soulèvent de passions et aussi parce que les positions des uns et des autres sont souvent prises à partir de préjugés racistes, que ce soit un racisme anti-arabe (le plus répandu en France) ou un racisme anti-juif.

C'est à partir de l'histoire de cette région et du droit des peuples qu'on peut mieux cerner le problème, il est donc nécessaire de remonter en arrière pour comprendre la situation.

AUTREFOIS LA PALESTINE

C'est un même peuple qui habitait autrefois la Palestine, une partie de ce peuple, l'avait quittée il y a des siècles, ce sont les

les Juifs l'autre partie est restée sur place et s'est convertie, pour la plupart, à la religion musulmane, ce sont les Palestiniens.

Les Palestiniens, qui n'ont jamais quitté cette région ont donc autant de droit, sinon plus, à vivre en Palestine que les Juifs qui l'ont quittée avant que certains y reviennent de la façon que l'on verra plus loin.

Pendant des siècles, les Juifs répartis dans de nombreux pays du monde, ont gardé leur langue, leurs coutumes, leur religion, ils se sont mariés entre eux pour conserver la pureté de la race et ont entretenu l'idée du retour en Palestine.

Jusqu'en 1947, la Palestine était occupée et gouvernée par les Anglais. En 1917 un homme d'Etat, Lord BALFOUR faisait aux Juifs la promesse de leur permettre de constituer en Palestine, un foyer national juif.

Dans les années 1930 à 1940, un certain nombre de juifs s'installèrent donc en Palestine et bénéficiant du soutien financier des juifs du monde entier (parmi lesquels de nombreux gros capitalistes) commencèrent à acquérir un grand nombre de terres et en expulser les palestiniens qui y vivaient.

1948, CREATION DE L'ETAT D'ISRAEL

Après 1940 les Juifs venus en Palestine vont développer une action terroriste contre les Anglais afin de les expulser et de devenir maîtres du pays. Ce sera la première guerre dans cette région qui se terminera par la décision des Nations-Unies en 1948, de reconnaître la création d'un état appelé Israël et occupant une partie du territoire de la Palestine. L'émotion soulevée par les massacres de Juifs opérés par les nazis lors de la dernière guerre avait largement contribué à cette décision.

De nombreux juifs, venant surtout de l'Europe Centrale, vont aller alors s'établir dans ce nouvel Etat d'Israël, mais cette création de l'Etat d'Israël va se faire sur le dos des Palestiniens qui vont être obligés de quitter la terre où ils ont toujours vécu pour devenir des réfugiés vivant dans les pays voisins : Jordanie, Syrie, Liban, Egypte, etc...

Depuis 25 ans, la majeure partie des Palestiniens vit hors de son pays et dans des conditions très précaires. Il faut ajouter que la **résolution des Nations-Unies du 12 décembre 1948** affirmant le droit des arabes de Palestine de rentrer dans leurs foyers, n'a jamais été appliquée.

LA LUTTE DES PALESTINIENS

Les palestiniens, soutenus par les pays arabes, vont donc progressivement développer leur lutte pour recouvrir leur droit à vivre dans leur pays.

La seconde guerre dans cette région se situe en 1956-1957 à la suite de la nationalisation du canal de Suez par l'Egypte.

La France et l'Angleterre vont alors s'illustrer de triste façon en tentant de reprendre par les armes le canal pour le redonner aux capitalistes, l'Etat d'Israël participe à cette offensive contre l'Egypte afin de briser ce pays qui est à la tête des pays arabes et pour agrandir le territoire d'Israël. Mais déjà les deux grandes puissances interviennent et les agresseurs doivent rentrer chez eux.

1967 - LA GUERRE DES 6 JOURS

Les juifs venant d'autres pays continuent de s'établir en Israël tandis que les Palestiniens vivent toujours dans des camps de réfugiés en dehors de leur pays. Face à celà, la résistance palestinienne se développe et les pays arabes la soutiennent.

En 1967, l'Egypte pour faire pression sur Israël en vue d'un règlement du problème palestinien, bloque le détroit de Tiran, c'est-à-dire l'accès des Israéliens à la Mer Rouge.

Israël réagit et déclenche la **troisième guerre dite des 6 jours**, qui se termine par le blocage du canal de Suez et l'occupation par Israël d'immenses territoires égyptiens, syriens et la Cisjordanie. Israël qui avait en 1947, 14 000 kilomètres carrés et près de 20 000 km² en 1949, en occupe en tout 102 000 en 1967.

En 1967, la fameuse résolution 242 des Nations Unies ordonnant le cessez-le-feu précisait que les territoires occupés par les Israéliens devraient être rendus.

Pas plus que la résolution de 1948 qui affirmait le droit des Palestiniens à rentrer chez eux, celle de 1967 ne sera appliquée ; les Israéliens refusant ainsi d'appliquer les décisions des Nations-Unies, la plus haute instance internationale.

C'est dans cette évolution et face à la situation actuelle des palestiniens et des territoires occupés qu'il faut replacer la résistance palestinienne, les commandos palestiniens et la dernière guerre d'octobre 1973 déclenchée par les Egyptiens et les Syriens pour récupérer leurs territoires occupés par les Israéliens en 1967 et obtenir une solution permettant la paix au proche-Orient.

QUI EST RESPONSABLE DE LA SITUATION ?

Ceux qui veulent faire valoir leur droit ou ceux qui annexent les territoires et refusent au peuple palestinien le droit à l'existence ?

Israël s'est toujours refusé à traiter du problème des palestiniens, pour lui, ils n'existent pas. Invoquant la nécessité de faire face à la résistance palestinienne et aux pays arabes et la nécessité d'avoir des frontières sûres, Israël a en fait, mené depuis 25 ans, une politique d'annexion de territoires à partir de sa suprématie militaire.

LES GRANDES PUISSANCES

Qu'on fait les Nations-Unies et les Grandes puissances telles que les USA et l'URSS pour que les décisions internationales soient respectées pour que les droits du peuple palestinien soient appliqués et qu'une paix durable soit enfin conclue ?

A travers ce conflit du Moyen-Orient, on retrouve aussi la lutte impérialiste entre les deux super-puissances pour la domination du monde. L'URSS qui soutient les pays arabes a supplanté les USA ou d'autres pays capitalistes dans cette partie du monde tandis qu'Israël reste pour les USA leur bastion le plus solide dans cette région et c'est pourquoi les USA n'ont pas jusqu'à maintenant pu on voulu imposer à Israël le respect des décisions des Nations-Unies.

L'envoi massif d'armes qui coûtent très cher renforce la domination des super-puissances sur les pays de cette région en même temps qu'elle leur permet comme au Viet-Nam de poursuivre la mise au point d'armes encore plus meurtrières.

LE PETROLE

Derrrière les motifs politiques il y a dans toute guerre des motifs économiques. En 1956-57, c'était le **canal de Suez et le libre accès au pétrole du Moyent-Orient**. Dans cette dernière guerre, il y a toujours l'asphyxie économique. Mais là, le rapport de force commence à changer, les pays producteurs deviennent petit à petit davantage maîtres de leurs ressources naturelles dont ils veulent obtenir un juste prix et cela est normal. L'arme du pétrole, que ce soit par les prix ou l'arrêt des livraisons, a été brandie c'est sans doute une **arme efficace** et celle qui contraindra le plus l'impérialisme et les pays capitalistes à trouver une solution au Proche-Orient.

ARME ECONOMIQUE POUR LA LIBERATION DES PEUPLES

De tous temps, le capitalisme international et les USA ont utilisé l'arme économique contre les peuples qui veulent se libérer. Le dernier exemple étant celui du Chili. Pourquoi les pays plus pauvres n'utiliseraient-ils pas à leur tour, l'arme économique pour faire valoir leurs droits ?

Le Cessez-le-feu est intervenu mais **ce n'est pas encore la paix**. Il est à craindre que les négociations à venir se limitent au problème des territoires occupés en 1967 et qu'un accord ne se fasse sur le dos des Palestiniens. Dans ce cas, une autre guerre est à craindre dans quelques années car **il ne peut y avoir de paix durable dans cette région sans qu'une solution soit apportée au problème Palestinien**.

DROIT DE TOUS LES PEUPLES

Le peuple Israélien vit en Palestine depuis maintenant un certain nombre d'années, il a **droit de vivre dans cette région**, les Egyptiens l'admettent maintenant les autres pays arabes doivent également le reconnaître.

Mais **les Palestiniens ont également le droit de vivre en Palestine** et ils doivent y retourner, les Israéliens doivent reconnaître ce droit aux Palestiniens.

La véritable et seule solution de paix passe par la cohabitation en Palestine des Israéliens et des Palestiniens, mais cela ne sera pas facile à faire admettre compte tenu notamment de ce qu'est actuellement l'Etat Israélien.

En effet, Israël est un état racial et religieux, les Juifs ont tous les droits, les Arabes qui y vivent, pratiquement aucun. Le judaïsme est religion d'Etat. C'est dans un Etat laïc et démocratique offrant les mêmes droits aux Juifs Israéliens et aux Palestiniens Arabes que peut être trouvée une solution valable et assurant la paix.

Tout cela montre que nous sommes encore loin d'une paix durable au Moyent-Orient.

TOUS CONCERNES

Parce que nous sommes militants syndicalistes, nous devons nous sentir concernés par ce problème.

Quand des hommes, spoliés, chassés de leur pays, luttent pour droit à l'existence, **nous ne pouvons rester indifférents**.

Quand cette lutte s'attaque aussi à l'impérialisme et au capitalisme international, elle rejoint notre lutte et nous devons être solidaires avec eux.

Louis BODIN
31 octobre 1973

POSITIONS HACUITEX au CONSEIL NATIONAL CFDT

1^{er} conseil national CFDT (qui réunit les représentants de toutes les fédérations et de toutes les régions) depuis le congrès de Nantes, la fédération HACUITEX y est intervenue reprenant les problèmes les plus importants dans la situation actuelle. C'est Roger TOUTAIN qui a fait l'intervention au nom de la fédération

Notre Bureau Fédéral a préparé ce Conseil National. C'est donc une intervention au titre de ce collectif que je suis chargé de faire.

Elle portera sur 4 aspects :

- la stratégie internationale
- la transition
- l'évolution de la CGT
- l'action revendicative.

LA STRATEGIE INTERNATIONALE

Au conseil national d'avril et au congrès de Nantes, notre fédération dans ses interventions sur les problèmes internationaux, se faisait l'écho de quelques appréhensions et craintes que nous ressentions face à certains problèmes posés au plan international, nous mettions l'accent sur les points suivants :

1^o - le choix des structures internationales qui nous était proposé ne pouvait nous satisfaire car c'était le regroupement avec la CISL et seulement au niveau européen.

2^o - le processus est grave, disions-nous, car c'est un processus de regroupement par continent risquant d'aboutir à une opposition entre syndicats des pays riches et syndicats des pays pauvres, la CFDT se trouvant noyée au milieu d'organisations réformistes dont les plus avancées prônent une démocratie industrielle qui n'est en fait que la cogestion.

La politique économique capitaliste n'entraînent pas seulement des conséquences pour les travailleurs français et européens, mais également pour ceux du Tiers-Monde.

En tant qu'organisation, nous ne voulons pas défendre la CMT, certains griefs avancés par E. MAIRE à Evian sont justifiés (bien sûr, nous pourrions discuter du moment choisi, de la forme et du ton, mais c'est un autre aspect). Par contre, nous voulons nous situer dans une stratégie internationale incluant la lutte des travailleurs du Tiers-Monde affiliés ou non à des internationales.

Force est de constater que la position C.F.D.T. à Evian n'a pas démenti nos craintes et nos appréhensions dont beaucoup se trouvent confirmées dans les faits.

Il semblerait en effet à en juger selon les réactions des Africains et des Latino-américains que la C.F.D.T. est en train de se couper du Tiers-Monde cependant qu'elle renforce la structure syndicale au plan européen et par là-même, copie celle-ci sur celle du système capitaliste.

Cette impression se confirme dans le vote négatif et global de la C.F.D.T. contre la résolution d'orientation présentée par MASPERO.

Plus inquiétant encore, et plus grave, aussi, est le fait que la CFDT par ses amendements, proposait la suppression du paragraphe sur la lutte de classe et de masse, alors qu'E. MAIRE invitait très clairement la CMT à choisir son camp, celui de la lutte de l'ensemble des travailleurs du monde CONTRE le capitalisme.

Est-ce en faisant supprimer les références à la lutte de classe et de masse que nous y parviendrons ?

Nous voudrions résumer les questions que nous nous posons.

Quelle analyse internationale fait la C.F.D.T. ?

Quelle orientation avons-nous ?

Quel but recherchons-nous ?

Quelle stratégie avons-nous ? où nous conduit-elle ?

Qui a pris ces décisions ?

Nous demandons aussi que la résolution d'orientation de la CMT soit diffusée dans l'organisation et même les amendements présentés par la CFDT.

LA TRANSITION

Nous sommes invités par la confédération, à élaborer des objectifs significatifs de la transition au socialisme. Cette démarche nous amène à quelques réflexions :

Bien sûr, les revendications actuelles doivent contester le capitalisme et mettre en évidence ses contradictions (emploi, droit syndical, hiérarchie, conditions de travail, etc...)

Mais la transition ne peut se résumer à un catalogue d'objectifs revendicatifs. La transition nécessite une analyse préalable portant sur le rôle de l'Etat, la nature du pouvoir et sa conquête.

La transition ne peut se dissocier des luttes qui ont lieu avant, pendant et après cette conquête du pouvoir.

L'analyse, la réflexion, doit se faire à partir des luttes en cours. Il faut axer notre recherche théorique à partir des luttes actuelles, qui pourraient nous aider : Cerizay, Lip, Romans, Noguères, etc... en intégrant l'expérience du Chili.

Nous ne partageons pas la méthode d'élaboration d'objectifs significatifs pour la recherche d'une transition, ceci n'étant qu'un des aspects du problème.

D'autre part, nous nous étonnons de la précipitation à relancer le débat avec la CGT sur la transition, alors qu'au congrès, il y avait refus d'aborder ce problème, prétextant que notre organisation n'y avait pas suffisamment réfléchi, n'était pas prête.

Notre organisation y est-elle mieux préparée aujourd'hui ? C'est la question que l'on peut se poser.

Nous proposons un délai pour analyser le document CGT et élaborer les positions CFDT d'un prochain C.N.

EVOLUTION DE LA G.G.T.

Depuis le mois de mars, donc après les élections législatives, la CGT et le PC ont décidé d'occuper le terrain des luttes. La meilleure démonstration en est le soutien au mouvement lycéen, l'engagement dans les actions revendicatives, le soutien à des formes de luttes considérées jusqu'alors aventuristes.

Peut-on en déduire que la CGT évolue ?

A-t-elle changé sa finalité et sa stratégie ?

Plus que jamais, à notre avis, la CGT reste ferme sur sa conception du socialisme, de la démocratie avancée, sur le programme commun et ses rapports avec le Parti Communiste.

Par contre, nous constatons ses changements tactiques. Discours de SEGUY à Besançon suivi d'une lettre aux adhérents CGT de LIP quelques jours après et des dernières déclarations sur LIP.

La CGT fait tout pour adapter sa tactique en fonction de sa stratégie, en fonction du contexte, tout en mesurant ses effets afin de ne pas être entraînée où elle ne peut pas aller.

Sachons que la CGT et le PC ont une grande capacité d'adaptation et de récupération avec une discipline qui déroute parfois nos militants CFDT.

Un exemple : Dans une grande usine textile de Mulhouse : la CGT met des affiches disant qu'elle n'est pas d'accord avec la manifestation à Besançon. Le lendemain de la déclaration de la confédération CGT appelant à aller à Besançon, la section CGT change ses affiches appelant à soutenir LIP à Besançon, donnant l'apparence d'un soutien mais dans les faits, aucun militant CGT de l'usine n'y est allé.

Nous voudrions poser la question de l'évolution de la CGT sous une autre forme.

Est-ce que c'est la CGT qui évolue, ou n'est-ce pas plutôt la CFDT qui évolue dans le sens des positions CGT ?

On peut être étonné de certaines déclarations CGT se félicitant de certaines orientations du congrès de Nantes, mais regrettant qu'elles ne soient pas assez suivies d'effet par tous les militants CFDT.

Des militants s'étonnent de la position CFDT développée dans « Syndicalisme » du 26 juillet, sur la hiérarchie et prétendent qu'elle va bien au-delà de la position du congrès dans la résolution d'action qui stipule : « progression non hiérarchisée du Pouvoir d'Achat ». Ces militants ont cru lire un texte de la CGT.

N'est-ce pas maintenant la CGT qui reprend à son actif la revendication des bas salaires et du changement des conditions de travail, alors que la CFDT semble oublier la première et parle seulement d'amélioration des conditions de travail.

Ne serait-ce pas plutôt la CFDT qui évolue vers l'élaboration d'un programme commun amélioré ou enrichi.

Le conseil national devrait examiner qui des deux confédérations a évolué réellement depuis les élections de mars 1973.

Malgré cela, nous sommes toujours pour l'unité d'action à tous les niveaux, mais en restant conscients et lucides.

Puisque nous pensons qu'il y a changement tactique et occupation du terrain, nous devrions réfléchir comment mettre à profit cette nouvelle situation pour contraindre la CGT à évoluer sur le fond, c'est-à-dire sur son orientation et sa stratégie, quitte à la mettre en porte-à-faux à tous les niveaux.

L'ACTION REVENDICATIVE

Depuis le mois de juillet, l'action revendicative est dominée par le conflit LIP qui provoque et influence les travailleurs, les militants, des sections syndicales, les organisations syndicales et politiques, les patrons et le gouvernement.

Le conflit LIP pose aussi d'une autre manière :

- les objectifs en matière d'emploi, pas de licenciement, maintien des avantages acquis,
- les formes nouvelles d'action,
- le dépassement de la légalité,
- le soutien dans l'action des partis et des groupes politiques.

Pour avoir suivi le conflit de Romans, nous pouvons dire que le conflit LIP a précipité l'action et les solutions pour l'emploi à Romans, tout en précisant aussi, que nous avions à faire à un autre style de patron dans la forme, mais dont le fond reste le même. Nous pouvons dire que LIP a contribué à trouver rapidement une solution acceptée par les travailleurs de Salamander à Romans.

L'action de LIP a permis la recherche de nouvelles formes de lutte : DUCEUX, BOULLY, CERISAY, etc...

LIP domine toujours l'action revendicative après 6 mois de lutte :

Nous pensons actuellement qu'il est indispensable de prendre une initiative nationale de popularisation et de soutien à Lip pour permettre un développement du rapport de force en faveur des travailleurs de Lip.

Nous ne pouvons pas laisser LIP dans une impasse, aussi le Conseil National doit se prononcer. Pour notre part, nous proposons :

- une journée nationale d'action,
- arrêts de travail avec information dans les entreprises,
- manifestations publiques avec les partis de gauche.

Cette action nationale qui marquerait une nouvelle étape, devrait être spécifique pour LIP et non être diluée avec la défense de l'ORTF, qui est aussi un problème, mais l'urgence et la nécessité, c'est le soutien aux travailleurs de Lip. Ce n'est pas nous qui allons sous-estimer l'atteinte aux libertés, d'ailleurs, le 20 juin, notre analyse nous conduisait à participer à l'action contre la répression.

RETRAITE A 60 ANS

De nombreux travailleurs et militants s'interrogent sur le silence de la confédération pour la revendication de la retraite à 60 ans. Pourtant, ils estiment que face aux problèmes actuels d'emploi, cette revendication a toute sa place et si elle était satisfaite, cela permettrait de libérer des emplois. De même la réduction importante de la durée du travail obligeraient la création de nouveaux emplois.

Nous demandons donc la reprise de cette revendication en priorité en commençant par une nouvelle sensibilisation : déclarations, affiches, informations pour être prêts à engager des actions le moment venu.

BAS SALAIRES

En période d'inflation, la CFDT devrait mettre davantage l'accent pour le relèvement prioritaire des bas salaires, il y aurait lieu aussi de revoir la revendication confédérale sur le SMIC mensuel qui devrait être porté à 1 200 F.

CERISAY

Deux mots du conflit de Cerisay, pour lequel il faut préciser qu'il ne s'agit pas d'un problème d'emploi comme il est dit dans le rapport, mais de droit syndical, suite à la répression patronale visant le licenciement de la déléguée syndicale après une grève de rendement pour obtenir le 13^e mois.

La lutte se poursuit depuis le 17 juillet avec l'aide et le soutien très actif de l'interprofessionnel.

Un jugement favorable a été rendu, mais la justice est inefficace pour faire appliquer sa décision, l'employeur fait appel et demande la résiliation du contrat de travail de la déléguée.

L'action de LIP a donné des idées pour trouver des formes de résistance sans les copier.

Les ouvrières fabriquent elles-mêmes entièrement des chemisiers. Contrairement à LIP, elles n'utilisent pas le matériel de l'entreprise, elles achètent et paient la marchandise, elles confectionnent et proposent leurs chemisiers en échange d'un soutien financier.

Comme à LIP, il y a nécessité d'un soutien collectif à cette lutte qui dure depuis juillet pour la réintégration d'une déléguée, ce que nous voyons pour la première fois.

Pour les membres du Conseil National qui ne peuvent pas se rendre à Cerisay samedi et dimanche au rassemblement régional, et qui veulent apporter leur soutien financier, ils peuvent le faire à la fédération HACUITEX, en échange de chemisiers (bureau 318).

A TRAVERS L'ACTION →

LIP - PIL et les autres

LIP, (Besançon), PIL (Cerizay) ont de nouveau, durant cette période intense des luttes, dominé l'Action revindicative sur le plan national.

LIP, PIL — 2 revendications différentes :

- Maintien de l'Emploi pour tous avec les mêmes garanties.
- Respect du droit syndical et droit des travailleurs de s'organiser.

PIL, LIP — Pour chacun : nouvelles formes de luttes avec la participation active de tous les grévistes, dans des conditions différentes, correspondant au contexte local et à leurs revendications.

LIP, PIL — Tous deux éclatant à l'extérieur, allant dans toute la France là où il y a de l'Action pour populariser leurs objectifs et soutenir les autres conflits.

PIL, LIP — Ensemble, s'opposant aux décisions arbitraires des patrons et de leur « souffrir », le Gouvernement et tous ceux qui les servent : (police, justice, information capitaliste).

Tout cela est de trop pour les capitalistes, leurs droits, leurs pouvoirs étant en cause.

■ Pour LIP, la solidarité était trop intense, toute la population française, dans sa majorité, approuvait les travailleurs grévistes. Le grand rassemblement à Besançon l'a montré ainsi que les différents sondages. Il fallait donc redresser la barque qui partait à la dérive (pour les patrons) du côté des travailleurs, à gauche. Aussi, on y va du chantage - GIRAUD déclare « Si vous n'acceptez pas, LIP disparaîtra ». Du côté des LIP, ils savent que les 159 salariés que l'on veut licencier (service horlogerie où il y a le plus grand nombre de militants syndicalistes), peuvent être maintenus, on leur en a fait la démonstration. Aussi, malgré le chantage, ils repoussent les propositions GIRAUD à 78 %.

A partir de ce moment, le langage à la télévision, dans les journaux change « Les LIP ont tout cassé » dit-on - N'est-ce pas plutôt l'intransigeance capitaliste, qui, pour son profit, veut sacrifier 159 salariés.

■ Les PIL, elles ont gagné dans cette première étape après 109 jours de grève, en imposant la réintégration de la déléguée syndicale.

Mais cela, grâce à la Solidarité, financière et dans l'Action, constante de la localité, du département, de la région et des témoignages dans toute la France, LIP n'étant pas les derniers.

L'Action ne s'arrête pas pour autant, le patron ayant refusé d'arrêter les poursuites judiciaires dont la demande de résiliation du contrat de travail qui doit être jugé le vendredi 9 Novembre.

Un grand meeting était organisé le 7 Novembre à CERIZAY avec la participation d'Edmond MAIRE (suite de l'article ci-joint dans ce bulletin). 10 jours après le rassemblement régional, 1 500 personnes étaient encore présentes malgré l'accord intervenu le mardi 30 octobre à 1 h 30 (signé l'après-midi) et la reprise du travail par la majorité des grévistes (échelonnée du 5 au 8 novembre). A la fin du meeting, 150 militants se sont retrouvés pour réfléchir, faire le point de l'action qu'ils viennent de vivre et voir comment l'Action allait se poursuivre dans l'entreprise.

Un livre et un disque reprenant tout ce qui a été découvert et réalisé durant ces presque 4 mois, est en préparation.

Les PIL ont gagné,

Les LIP doivent gagner, mais ils ne le pourront que si nous sommes tous ensemble, solidaire, que si nous faisons continuellement, auprès des travailleurs, de la contre-information.

- Le capitalisme est costaud,
- La classe ouvrière doit démontrer que sans elle, rien n'est possible, et qu'elle peut être encore plus forte que les capitalistes.

**

D'AUTRES ACTIONS DONT ON A MOINS PARLE et qui sont tout aussi importantes portent sur la garantie de l'emploi comme chez LIP.

■ DUCEUX à ST-DIE, l'Action se poursuit.

Depuis le début de septembre, les travailleurs assurent la production. Après la vente qu'ils ont faite mi-septembre à la Braderie de ST-DIE, ils ont maintenant décidé d'empêcher la vente des articles qu'ils fabriquent afin de faire pression sur le Syndic.

Depuis fin août, les négociations pour racheter l'entreprise traînent en longueur. Les relations avec les ouvriers se détériorent, une partie n'étant pas d'accord avec le blocage de la vente. Le patron des survêtements « PUMA » a repris la partie Confection avec 40 possibilités d'emploi.

■ BOULY à FOURMIES dans le NORD - Tous les travailleurs ont appris leur licenciement, ceux-ci doivent être effectifs au 30 octobre. Pour s'opposer à cette décision, les travailleuses fabriquent elles aussi. N'ayant pas de matériel à leur disposition (elles faisaient des bas et des collants dans l'entreprise) puisqu'elles sont hors de l'entreprise, elles tricotent des articles (pulls, etc.) qu'elles vendent pour obtenir un salaire.

Une vingtaine d'ouvrières sont parties en formation sur la proposition des patrons. Le sort des autres n'est toujours pas réglé.

La C.F.D.T. soutient la grève à l'extérieur, mais n'est pas présente.

■ TEXUNION à ST-PIERRE-DE-BŒUF dans la LOIRE.

Un conflit a démarré après l'échec de la réunion des Délégués

du Personnel au cours de laquelle, la Direction a refusé les revendications des Travailleurs.

L'équipe de nuit, composée de 12 tisseurs a décidé la grève illimitée le 8 octobre 73. C'est le « ras le bol » des conditions de travail imposées, ajouté à l'échec des négociations qui a déclenché le conflit.

Le 12 octobre, élargissement du conflit. Aux 12 tisseurs, sont venues s'adjointre une quarantaine de tisseuses et une bonne trentaine de journalières. Le nombre des travailleurs en grève avoisine la centaine sur les 380 que compte l'entreprise.

Les revendications sont limitées et significatives :

- 1°) Suppression du salaire lié au rendement.
— Garantie minimum de 7,50 F pour les tisseurs.
- 2°) Deux nuits de repos payées par jour férié au lieu d'une actuellement.
- 3°) Majoration des heures de nuit de 35 % au lieu de 25 % actuellement.
- 4°) Prime de panier correspondante à 1 fois 1/2 le minimum Textile.

Les négociations - Jusqu'à ce jour, les négociations avec la Direction n'ont rien donné. Au contraire, le patron essaie de manœuvrer. Après avoir essayé pendant une semaine, de couper les grévistes de leurs délégués, il a fait un certain nombre de propositions qui, bien qu'allant dans le sens des revendications, ne touchent personne parmi les grévistes.

De même, il a accepté la revendication des relayeuses (remplaçantes) en leur donnant une catégorie 160 au lieu de 144 en vue de les diviser de la lutte, de leurs collègues.

Ces 18 travailleuses ne veulent toutefois pas reprendre seules le travail car elles savent bien que le patron utiliserait leurs ruptures pour briser la grève.

Enfin, le patron menace indirectement en faisant courir le bruit qu'il va être obligé de lock-outter les 300 autres salariés, si ça continue...

Le déroulement du conflit - Si la C.F.D.T. est à la base du conflit, la C.G.T participe également et soutient les travailleurs en lutte. De nombreux tracts ont déjà été réalisés au plan local. Chaque jour, une Assemblée Générale à 13 h, rassemble les grévistes et également les non grévistes. **Bien que minoritaire, le conflit a le soutien de l'ensemble des travailleurs de la boîte.**

■ RACINEUX (Habillement) à GENETON dans la Loire-Atlantique.

On pourrait croire que le vent de CERIZAY a soufflé jusqu'à GENETON. Dans cette entreprise, 150 travailleuses confectionnent des pantalons des vestons.

Les salaires : 5,20 F à 5,35 F pour la majorité d'entre elles, les plus qualifiées ont 5,75 F, plus une prime plus qu'aléatoire. Elles doivent en effet fournir 180 vestons par jour et au-dessus, une prime de 0,10 F par pièce supplémentaire, leur est généreusement allouée. Quant aux pantalons, il faut en faire 135 avec 22 ouvrières et au-dessus, elles ont 0,20 F de prime par pièce supplémentaire. Tout cela, il fallait le réaliser avec des températures de 30 à 40°, interdiction de s'asseoir, même si vous êtes enceinte, les brimades, la chasse aux temps morts, les insultes les plus grossières envers les travailleuses, sont monnaie courante chez RACINEUX.

Aussi, elles en ont eu assez, de l'insuffisance des ressources, de la dégradation des conditions de travail et du cadre de vie, d'être traitées comme « les appendices de la machine » et ont arrêté

le travail pour obtenir : Un salaire horaire de 6 F de l'heure comme première étape vers les 1100 F indispensables pour vivre, ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

Après 15 jours de grève totale, elles ont gagné, la Direction ayant été contrainte de négocier. Elles ont obtenu : Salaires : en plus de 0,45 F obtenus sur le plan national, 0,25 F de l'heure en trois fois (dernière étape le 1-1-74) — ce qui leur fait 1 F de l'heure de plus qu'avant la grève. Limitation du rendement et engagement de la Direction d'étudier les conditions de travail.

Certes, tout n'est pas réglé, mais comment pourrait-il en être autrement dans cette Société où tout est subordonné au profit. Mais cette grève a été victorieuse parce qu'elle a été l'affaire de la grande majorité du personnel.

Le soutien des autres travailleurs des Organisations syndicales, les paysans, les partis politiques de gauche, ont aussi permis de gagner la bataille par la solidarité financière.

■ **FONTANILLE - Société ELASTELLE au PUY dans la Haute-Loire (Textiles Naturelles).** Depuis le 10 septembre, un cahier de revendications était déposé à la Direction concernant :

1 — Augmentation des salaires non hiérarchisée de 0,60 F de l'heure.

2 — Réduction du temps de travail sans perte de salaire : 1 heure à partir du 1^{er} octobre 73 et 1 heure tous les 6 mois pour aboutir à la semaine de 40 heures en avril 1975 (payées 48).

3 — Prime d'ancienneté mensuelle, après 2 ans 50 F - 5 ans 75 F - 10 ans 100 F, indexée sur les augmentations de salaire.

4 — Congés d'ancienneté : 1 jour par 5 années d'entreprise.

Les réponses de la Direction étant insatisfaisantes le vendredi 28 septembre, une information a été faite auprès des travailleurs — nouvelle entrevue avec la Direction qui reste sur ses positions. Le lundi 1^{er} octobre, nouvelle assemblée générale où est prise la décision de grève illimitée. La grève est suivie à 100 % pour les ouvriers et les employés.

Dès le début de la grève, l'opinion publique est alertée par communiqué, un tract est aussi distribué à la Maîtrise et aux Cadres. Contact avec l'Inspection du Travail. Un piquet de grève est mis en place.

Le mardi 2 octobre, aucun contact avec la Direction, une assemblée générale a lieu à 17 h.

Le mercredi 3 octobre, la Direction adresse une lettre à tous les grévistes, les invitant à une réunion organisée par le P.D.G. Cette réunion est boycottée, les grévistes vont à leur Assemblée générale à la Bourse à la même heure. Suite à cette réunion, un contact est pris avec la Direction, les délégués sont convoqués pour le lendemain à 9 heures.

Jeudi 4 octobre, la réunion est négative, l'assemblée générale a lieu à 11 h. Nouvelle convocation de la Direction à 15 h. Un seul point est avancé, la prime d'ancienneté. Les propositions sont :

	Assiduité (existante)	Ancienneté
— moins de 2 ans	37 F	0
— de 2 à 3 ans	18,50 F	26 F
— de 3 à 6 ans	18,50 F	40 F
— de 6 à 9 ans	0	75 F
— de 9 ans et plus	0	100 F

Prime indexée sur les augmentations de salaires.

Assemblée générale à 17 Heures, le personnel donne son accord sur la prime, mais il reste à discuter sur les autres points. - Nouvelle convocation de tous les délégués (C.E. - D.P. + le permanent). La réunion se termine à 22 h 30. avec une réponse à toutes les revendications.

Vendredi 5 Octobre - Assemblée Générale à 9 h. - Accord du personnel pour les propositions mais décision de ne reprendre le travail qu'après la signature du protocole d'accord. Cette signature sera longue et difficile, elle aura lieu **le soir à 17 h.** Une assemblée générale a suivi pour décider de la reprise du travail, le lendemain, samedi, à 5 H. du matin.

Ce qui a été obtenu en plus de la prime d'ancienneté :

- **Salaires** : Application de l'accord national (4,5 % + 0,16 F. de l'heure) mais l'augmentation en résultant, ne devra pas être inférieure à **0,46 F. de l'heure.**
- **Au 1^{er} Janvier 74**, augmentation de 0,14 F. non hiérarchisée. Elle ne sera pas à valoir sur les augmentations conventionnelles ultérieures (ce qui correspond aux 0,60 F. revendiqués).

— Réduction des horaires

	Personnel à la journée et 2 x 8	Personnel
		3 x 8
— au 1.1.1974	43 H.	42 H.
— au 1.6.1974	43 H.	41 H. 1/2
— au 1.1.1975	41 H.	40 H. 2/3
— au 1.1.1975	40 H.	40 H.

Modalité d'application : Au 1.1. 1974, le travail du samedi est supprimé pour le personnel à la journée. Le personnel en poste commencera le travail à 7 H. Pour les autres étapes l'aménagement de l'horaire se fera avec l'accord des représentants du personnel.

Ces réductions d'horaires se feront sans diminution de salaire.

— Congés d'ancienneté : A compter du 1.1.1974 :

- 5 ans 1 jour,
- 10 ans 2 jours,
- 15 ans 3 jours,
- 20 ans 4 jours,
- 25 ans 5 jours,
- 30 ans et plus 6 jours.

En définitif, c'est une VICTOIRE TOTALE, face à un patron qui ne voulait rien lâcher. Comme quoi, c'est possible si nous savons créer un véritable rapport de force de tous les travailleurs, en faisant gaffe de ne pas tomber dans les panneaux de la Direction (ce qu'ont réussi les délégués de chez FONTANILLE), mais surtout en revenant chaque fois devant les travailleurs pour les tenir informés continuellement des réponses de la Direction en prenant avec les travailleurs les décisions. C'est une belle leçon de pratique syndicale qui a eu des résultats.

■ SALAMANDER à ROMANS (suite)

Le 31 Octobre, l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, terminaient leur contrat de travail dans l'usine SALAMANDER. Un stage de reconversion professionnelle doit commencer début Novembre dans la nouvelle Société Romanaise. Durant cette dernière période chez SALAMANDER, les travailleurs ne se sont pas démoralisés et ils ont eu raison.

En effet, ne voulait-on pas supprimer la possibilité, aux délégués qu'ils ont élus, de les représenter pendant le stage de reconversion. Les droits sont maintenant reconnus, c'est une nouvelle victoire. La C.F.D.T avait raison d'être prudente par rapport à l'évaluation des résultats à la fin du conflit. L'important, c'est que les travailleurs restent vigilents, ceci continue d'être le cas.

■ Courte grève à la Filature de CERNAY (Ht-Rhin)

Alors que les charges de travail étaient déjà élevées, la Direction voulait imposer encore de nouveaux métiers. La réaction des travailleurs et des travailleuses ne s'est pas faite attendre, débrayage de l'équipe du matin et l'équipe d'après-midi n'est pas rentrée.

Les revendications ont été établies en réunions de grévistes, le Directeur dû s'expliquer et satisfaire les revendications à savoir :

- retour à l'ancien système,
- réembauchage d'une ouvrière qui avait refusé les nouvelles charges,
- ouverture des discussions sur les problèmes en suspens notamment charges de travail et salaires,
- paiement des heures de grève.

Après la reprise, il a été obtenu :

- une prime unique et exceptionnelle de 240 F. pour tous pour deux ans d'ancienneté (pour une ancienneté inférieure : 10 F. par mois de présence),
- Majoration travail de nuit portée de 30 à 31 %, 32 % au 1.4.74 et 33 % au 1.10.74,
- Salaire minimum 6,29 F. avec primes diverses 6,90 F. ce qui fait mensuel brut : 1.200 F.

■ TANNERIE du BUGEY et MAROQUINERIE le TANNEUR à BELLEY dans l'Ain.

95 centimes d'augmentation pour les travailleurs de ces entreprises pour l'année 1973. Ils en étaient à 60 centimes au 1^{er} Juillet, ils viennent, par leur action, d'obtenir 35 centimes supplémentaires, 25 en Octobre et 10 en Novembre.

Le rapport de force était favorable et les travailleurs étaient bien dans le coup par de nombreux débrayages avec Information.

A signaler que les services « humides » ont eu 10 centimes de plus, soit 1,05 F en plus sur l'année.

Il faut dire que la C.F.D.T. vient d'obtenir un brillant succès aux dernières élections, dans l'entreprise.

■ A.M. BIOTTEAU Chaussures à St-PIERRE MONTLIMART dans le Maine et Loire

A l'issue des 2 jours 1/2 de grève portant sur la garantie des salaires, un protocole a été signé, réduisant les taux de base à 7 au lieu de 21 et garantissant la prime à 20 ou 22 % suivant les services.

C'est un succès positif qui se prolonge par de nouvelles adhésions.

■ D.M.R. CUSTOMAGIC à COMINES dans le Nord

Plus de 10 jours de grève qui a démarré sur un problème de chronométrage. La Direction a proposé une commission pour étudier ce problème, les travailleurs ont refusé.

Le travail a repris après l'obtention du doublement de la prime annuelle

et l'assurance que les bas salaires seront progressivement revalorisés par atelier.

L'action se poursuit sur le problème du chronométrage.

■ TANNERIES de l'ISERE

120 travailleurs dont 80 % d'immigrés payés presque tous comme manœuvres. La section C.F.D.T. a un peu plus de deux ans. La C.G.T est aussi dans l'entreprise. (partage de voix aux élections)

Après 4 jours de grève, ils ont obtenu :

— Salaires : alignement sur l'Etablissement de Romans soit 0,43 F. d'augmentation horaire pour atteindre les 6,17 F.

— possibilité aussi de congés sans solde pour les immigrés, habitant loin et sans famille en France. Pour les Algériens après 1 an, 1 mois supplémentaire. Pour les Sénégalais et les Mauritanis après 2 ans consécutifs, 4 mois supplémentaires et après 3 ans, 5 mois supplémentaires. La Direction s'engage, à l'issue de ce congé, à garantir leur emploi et le maintien des avantages acquis.

■ Les Commissions Paritaires ont permis de RELANCER L'ACTION

— Grève au Service Entretien à la Lainière de Cambrai,

— Grève de deux jours au Moulinage de ROCHEGUDE où un accord d'ancienneté est signé accordant :

- 1 % sur les salaires réels après 1 an,
- 2 % sur les salaires réels après 2 ans,
- 3 % sur les salaires réels après 3 ans,

■ DES ACCORD INTERESSANTS

— Chez VANDELVALL à CHAUFFAILLES en Saône et Loire, les travailleurs ont obtenu la suppression du salaire lié au rendement. Le salaire garanti a été calculé sur la moyenne des 6 ou 12 derniers mois.

— Chez LANCELOT à ROANNE dans la Loire - Tous les accords sont maintenant applicables aux ouvriers à domicile.

■ Une grève a démarrée à la CELLOPHANE à ST- MAURICE de BEYNOST dans l'AIN depuis le 30 Octobre.

150 Travailleurs (T.A.S.) du Service Finissage (équipe 2/8) sont concernés. Ils font deux heures de débrayage par jour. Seule, la C.F.D.T. est dans l'Action. Les revendications sont : Prime de 2.000 points Cello. — Prime de panier de 4,50 F. par jour — 24 jours de congés ouvrés.

■ L'EMPLOI encore !

— Chez DANCHIN-LINFLOR (Habillement) à LIEVIN (250 salariés) et à la MADELEINE (200 travailleurs), près de LILLE - 95 licenciements ont été annoncés au Comité Central - 62 à LIEVIN et 37 à la MADELEINE.

Les travailleuses ont immédiatement réagi en manifestant à LIEVIN en Direction de la Municipalité, puis à LENNS pour être reçu par le Sous-Préfet, 200 travailleuses ont été mobilisées.

Début Novembre, la Direction a fait des propositions que ce sont empêtrées d'accepter la C.G.T, la C.G.C, et la C.F.T.C.

La C.F.D.T. qui avait consulté les travailleuses et représentant 80 % du personnel avait fait des contre-propositions qui n'ont pas été retenues. Les travailleuses sont bien décidées à continuer la lutte.

— A la S.A.C.A. des ABRETS dans l'ISERE

Les problèmes de l'Emploi sont à nouveau posés. (les travailleuses qui en Juillet avait séquestré un client pour obtenir de lui le chèque correspondant aux articles qu'il emmenait, pour pouvoir toucher leurs salaires). Le patron doit 18 millions aux Impôts et de très grosses sommes à la Sécurité Sociale. Il serait prêt à vendre les machines. Les travailleuses sont bien décidées à défendre leur emploi.

DANS LES AUTRES PAYS

— Chez FABELTA - AKZO TUBIZE (T.A.) en BELGIQUE, une grève est déclenchée depuis le 8 Octobre pour la réalisation du point 7 de la Convention Collective. Le patron a riposté en arrêtant immédiatement ses fabrications, créant de ce fait, un chômage technique pour 400 travailleurs, ceci pour diviser les travailleurs et rompre la solidarité. Les travailleurs ont réagi en élargissant leurs cahiers de revendications :

- augmentation de 7 F. pour les services d'entretien,
- paiement d'un 13^e mois,
- augmentation des primes d'équipe de 4 F par heure.
- augmentation pour les travailleurs de jour.

Dans une firme multinationale où est l'interlocuteur valable, jusqu'à présent les travailleurs ne le savent pas.

La lutte des travailleurs peut durer un certain temps.

SUR LE PLAN NATIONAL

● TEXTILES NATURELS

— Salaires le 25 Septembre - Comme l'accord précédent (Avril 73) l'augmentation proposée comporte une partie fixe et une partie hiérarchisée. Au départ de la rencontre, les patrons proposaient la même augmentation qu'en Avril. Devant le refus des délégués, les dernières propositions ont été :

— augmentation des salaires réels au 1^{er} Octobre 73 de 4,5 % auxquels s'ajoutent 16 centimes de l'heure pour tous.

— le minimum textile passe de 5,40 à 5,80,

— le point mensuel de 6,30 F. à 6,75 F,

— la garantie collective pour les salaires liés au rendement de 0,40 à 0,45 F.

Il est à noter que le salaire minimum professionnel ne progresse pas plus vite que les salaires réels et cela pour la deuxième fois consécutive. A noter également que les barèmes se rapprochent des salaires réels mais cela se fait uniquement pour les ouvriers les plus qualifiés. Le salaire

garanti au coefficient 200 progressant de 61 centimes contre 40 au minimum.

Suite à ces propositions et après consultation, la C.F.D.T. a communiqué à l'Union Textile son refus de signer tenant compte que le :

- salaire minimum dérisoire,
- rapprochement des barèmes de salaires sur le dos des basses qualifications,
- maintien des écarts hiérarchiques,
- renforcement du salaire lié au rendement.

Les autres Organisations ayant signé, l'accord est donc applicable. Ce barème a été publié dans H.A.C.U.TEX. d'Octobre.

Révision de la Convention Collective le 10 Octobre.

Cette séance a été consacrée aux problèmes posés par l'application de la nouvelle étape de la Mensualisation au 1.1.74 :

— chômage partiel indemnisé sur la base de la rémunération horaire minima garantie,

— Préavis : application de la loi de Juillet 73,

— Indemnité de licenciement : les patrons proposent 1/10^e par année, nous disons que la loi de Juillet 73 est plus avantageuse, elle donne 20 heures aux horaires.

Nous n'avons pas eu le temps de discuter du chapitre Maladie et Accidents du Travail.

Classifications Employés - Le 9 Octobre, les patrons ont enfin chiffré les propositions de définition de postes. La classification démarre à 115, la dactylo 2^e degré, aurait 145, le caissier comptable 215 et le comptable 2^e échelon 280. Toutes les Organisations ont trouvé ces propositions ridicules et une autre réunion s'est tenue le 7 novembre. Malgré les déclarations de toutes les Organisations syndicales demandant d'autres propositions pour discuter valablement les patrons ont refusé, n'étant pas mandatés... ce jour. Le débat a tourné autour des définitions de postes et sur la façon de classer certains postes des services administratifs dans l'une des catégories proposées par les patrons.

Toutes les organisations ont ensuite précisé que la grille devait démarrer au coefficient 140 pour le garçon de bureau et qu'il serait difficile de signer un accord qui proposerait des coefficients inférieurs à ceux déjà pratiqués dans les régions. **Prochaine rencontre, deuxième quinzaine de janvier.** Avant la fin de l'année, les patrons doivent envoyer leur projet définitif.

● HABILLEMENT

— Mensualisation, les négociations sont terminées.

Des modifications ont été apportées sans obtenir l'application intégrale de l'Annexe Employés (ex. suppression de la carence après 9 ans — application de la garantie minima en fonction de l'ancienneté ont été refusées). Cependant, tenant compte de l'amélioration par rapport au contenu

actuel et après avoir discuté avec la délégation présente à la réunion, la C.F.D.T. a signé pour ne pas laisser aux seules mains de certaines Organisations syndicales, le bénéfice de l'amélioration qui n'a pu être obtenu que par l'Action. Le résultat de cet accord a paru dans un bulletin Habillement.

— **Salaires** : Deux réunions paritaires : le 25 septembre et le 5 octobre pour aboutir à :

— **Le prix du point, coefficient 100 à 5 F.** Les minimums conventionnels après 3 mois vont de la catégorie A et A' 100 et 103 = 5,60 F jusqu'à la catégorie G. 125 à 6,30 F (de 10 en 10 centimes).

Après consultation, la C.F.D.T. a envoyé une lettre aux patrons précisant les raisons (évoquées par les sections) de cette non signature. Comme la C.G.T.-F.O., C.F.T.C. et la C.G.C. ont signé l'accord, celui-ci est applicable. Vous le trouverez dans ce bulletin. D'autres sont disponibles à la Fédération.

— **Classifications Ouvriers** - Le 7 novembre - 15^e réunion (les négociations ont commencé début 72), les organisations syndicales ont présenté leurs contre-propositions. Celles-ci n'ont pas plu aux patrons, étant trop éloignées des leurs... Les patrons veulent, par ces nouvelles classifications, dévaloriser le travail des ouvrières, parcellisant à outrance des postes. Aucune autre réunion n'a été prévue les patrons doivent écrire pour rendre leur réponse.

● MODE CHAPELLERIE

Après la réunion paritaire salaires du 11 octobre, un accord de salaire est intervenu sur la base de 4,40 F (dernier accord janvier 73 - coefficient 100 = 3,75 F) au coefficient 100. L'augmentation depuis janvier est de l'ordre de 17 %. Le salaire minimum professionnel est de 5,40 F après 6 mois. Cette branche avait pris plus de 20 % de retard par rapport à l'habillement, alors ce n'est pas peu dire.

● BOUTONS

Réunion Paritaire Salaires le 25 octobre - Le point 100 passe de 4,35 au 1.573 à 4,66 au 1.11.73 soit 7,1 % d'augmentation. Le salaire horaire moyen professionnel passe de 5,24 à 5,64 soit 7,63 %.

La C.F.D.T. a signé l'accord le 8 novembre, de même que les autres Organisations.

● FOURRURE

Aux deux réunions du 8 octobre et 5 novembre, pour la Mensualisation aucun résultat n'a pas été enregistré.

Aux revendications des Organisations Syndicales, les patrons ont transmis leurs contre-propositions c'est tout. Aucune discussion n'a eu lieu, seule une autre date a été prise le 7 janvier à Paris.

● CUIRS

— Chaussures - Réunion Paritaire du 23 octobre pour le relèvement des minima et l'amélioration de la Convention Collective.

Les résultats ne sont pas à la mesure de ce qui était escompté - Point 100 : 4,15 F au lieu de 3,85 au 1.11.73 soit + 7,80 % et 13,64 % sur l'année. Mini garanti 5,75 au lieu de 5,35 soit + 7,47 % et 17,30 % sur l'année. Bien que supérieure à 72, l'augmentation est insuffisante, les minima restant à un niveau dérisoire. Aucune organisation n'a donné son accord — seule F.O. semble disposée à signer. Sur les autres points, rien de positif, sauf pour le paiement des jours fériés sur l'horaire réel.

— Cordonniers - Réparateurs - réunion le 26 octobre.

Le point 100 a été fixé à 4,20 F mais à compter du 1^{er} janvier 74 soit + 6,30 %. Parallèlement, les congés spéciaux pour événements familiaux sont améliorés. Toutes les Organisations syndicales ont donné leur accord.

● REUNIONS PARITAIRES REGIONALES HABILLEMENT

Suite aux négociations nationales où seuls les minima sont négociés, deux réunions se sont tenues.

— Nord - Pas-de-Calais, le 23 octobre - Augmentation de 0,40 F sur les minima garantis régionaux, ce qui porte pour la catégorie A à 5,80 F — Augmentation sur les salaires réels de + 5,5 % avec minimum de 0,37 F. Toutes les Organisations syndicales en séance avaient demandé que le mini à 0,37 F passe à 0,40 F, la réponse des patrons a été négative. Les organisations syndicales ont signé l'accord.

— Rouen - La réunion s'est tenue le 17 octobre. Résultat : Engagement à veiller à ce que les adhérents de la Chambre patronale n'appliquent pas moins de 0,40 F d'augmentation sur les salaires réels. Les garanties pour chaque catégorie tenant compte d'un certain nombre d'ancienneté sont égales à : A et A' 5,85 F après 6 mois, B 5,92 F, C et C' 6 F, D 6,15 F, E 6,25 F, F 6,35 F, G 6,45 F, H 6,68 F, I 6,92 F, J 7,85 F, K 8,32 F (et ainsi de suite) après 1 an.

● EXTENSIONS

— Jeux et jouets - 38^e avenant du 25 janvier 73 (frais de déplacement) - 39^e avenant à l'Annexe Ouvriers - 40^e avenant à l'Annexe E.T.A.M. du 1^{er} février 73 (salaires minima au 1.12.73) arrêté du 14 septembre 73 - J.O. du 17.10.73.

— Habillement Rhône-Alpes - Avenant régional applicable aux départements : 01 - 07 - 26 - 38 - 42 - 69 - 73 - 74 du 19 janvier janvier 73 (salaire minimum garanti) conclu dans le cadre de la C.C.N. - arrêté du 20 septembre 73 - J.O. du 4 octobre 73.

— Rubans soierie, région stéphanoise : Avenant du 21 novembre 72 - classification E.T.A.M. - Arrêté du 9 août 1973 - J.O. du 26 septembre 73.

A TRAVERS L'ORGANISATION

▲ REUNIONS ET DECISIONS FEDERALES

— Congrès Fédéral HA-CUI-TEX - Il se tiendra à FLERS en NORMANDIE du 22 mai après-midi au 25 mai. Les camarades HA-CUI-TEX de cette région, commencent à faire des démarches et de préparer matériellement l'arrivée.

Ce n'est pas une petite affaire (ceux de ST-ETIENNE et les autres le savent) aussi, nous les remercions.

— Le Conseil Fédéral qui s'est tenu à BIERVILLE du 26 au 29 septembre a permis d'analyser la situation en cette période, dite de rentrée syndicale et de préciser les revendications ainsi que l'action pour les semaines à venir. Une réflexion sur le 36^e Congrès Confédéral a permis de tracer des pistes de réflexions. Un travail par commissions a tracé les grandes lignes du pré-rapport qui sera discuté lors du Congrès Fédéral de 74.

L'application de la charte financière a également été étudiée et le conseil a décidé de porter la cotisation fédérale 74, au mini de la fourchette, soit 2,10 F. Des propositions à faire au prochain Congrès, ont également été élaborées.

— Bureau Fédéral des 23 et 24 octobre qui a travaillé à partir des décisions prises au Conseil Fédéral et préparé le Conseil National qui se tenait les trois jours suivants. L'intervention qui y a été faite au nom de la fédération, est transmise dans ce bulletin, s'y reporter.

— Après le départ d'Andrée ABRIAL - Dans le cadre de la politique de rotation dans les responsabilités et les conditions qu'elle avait émises à sa venue au secrétariat fédéral, Andrée ABRIAL a quitté Paris le 31 août 1973.

Elle est venue passer une soirée dans l'amitié et la détente lors du dernier conseil fédéral.

Avec le montant de la collecte, nous lui avons offert un poste de radio modulation de fréquence, deux pots en étain, le solde lui sera remis.

Andrée nous a remis un message pour tous ceux qui n'étaient pas au Conseil Fédéral :

« Merci à tous les camarades qui ont manifesté leur sympathie lors de mon départ du secrétariat de la Fédération HA-CUI-TEX. A ce merci, s'en ajoute un autre, pour tout l'apport des militants HA-CUI-TEX qui nous a permis de progresser dans l'action, l'analyse et la réflexion.

Tout cet apport nous permettra, à coup sûr, de continuer chacun où l'on se trouve.

Bonne continuation - Sincères amitiés à tous - Andrée. »

▲ ASSEMBLEE GENERALE HA-CUI-TEX ...

... de la région Nord - Picardie avec la participation de 60 militants. Cette Assemblée générale s'est tenue à LILLE le 5 octobre. Elle a été l'occasion pour les participants d'analyser les luttes menées (84 conflits en deux ans) - de préciser les objectifs, de prendre des décisions tant en matière d'Information et de Formation que sur le plan financier avec l'application de la charte financière.

▲ FORMATION

Plusieurs sessions nationales et régionales se sont tenues depuis le début de l'année syndicale :

• Sessions Nationales :

— Du 1^{er} au 3 octobre : 2^e partie de la session ANALYSE MARXISTE avec 17 participants.

— Conditions de travail et salaire lié au rendement qui s'est tenue du 15 au 19 octobre avec 12 participants.

— Du 17 au 19 octobre : Formation Professionnelle avec 13 participants.

Il est à noter que le nombre restreint des participants à ces deux sessions, l'ensemble des régions n'ayant pas répondu.

• Sessions Régionales HA-CUI-TEX assurées par les responsables de ces régions et avec la participation de la fédération.

— Pays de Loire - Sur les conditions de travail, du 9 au 12 octobre, avec 20 participants.

— Du 15 au 17 octobre - Bretagne avec 22 participants des quatre départements. Elle a permis de faire le point sur notre situation syndicale depuis l'année dernière, de découvrir l'exploitation capitaliste et ce que veut la C.F.D.T. à travers son orientation. Des décisions ont été retenues pour la prise en charge de l'ensemble des sections HA-CUI-TEX.

— Du 29 au 31 Octobre - avec 18 participants. Cette session de Formation de nouveaux militants, regroupait 7 sections syndicales. A partir des conditions de travail dans les entreprises, les participants ont pu mieux se situer dans l'action syndicale et faire connaissance avec l'idéologie de la C.F.D.T.

— Du 29 au 31 Octobre - HA.CUI-TEX. et Blanchisserie en Aquitaine - avec une vingtaine de participants. Cette session a été à la fois l'occasion d'une Formation générale approfondie en même temps qu'une rencontre sur les conditions de travail et également le moyen de préciser l'organisation de la région. Une information sur la charte financière y a également été donnée.

— Journée de Formation pour les grévistes de CERIZAY - Elles

souhaitaient profiter de la grève pour se former, c'est-à-dire, mieux connaître l'orientation C.F.D.T., le pourquoi de cette orientation et aussi, comment fonctionne un syndicat C.F.D.T.

Elles ont donc arrêté un jour, la fabrication des chemisiers PIL pour se retrouver à 75 le undi 15 Octobre en journée de Formation. Le conflit est un moment privilégié pour mieux comprendre ce qu'est l'exploitation capitaliste, mieux mesurer l'étendue des pouvoirs patronaux, mieux saisir ce qu'est « la justice » bourgeoise et aussi mieux comprendre les raisons d'agir de la C.F.D.T. dans le sens d'une autre société.

Initiative intéressante qu'il faudra maintenant analyser pour une meilleure adaptation à ce type de situation.

▲ RESULTATS D'ELECTIONS

— Bergère de France à BARC-le-DUC (55) - nette progression de la C.F.D.T. chez les ouvriers aux élections de C.E. au détriment des autonomes.

En 1971 pour 300 votants, la C.F.D.T. avait 2 sièges avec 160 voix pour 2 sièges aux autonomes pour 126 voix.

En 1973 pour 331 votants, la C.F.D.T. remporte 4 sièges avec 240 voix et les autonomes n'ont plus qu'un siège avec 66 voix... Bravo !

— Chaussures PELLET à VIENNE dans l'Isère

Beau résultat aussi pour la C.F.D.T. qui démarre auparavant, il n'y avait que la C.G.T.. Une seule liste en présence pour 263 votants - 213 suffrages exprimés pour la C.F.D.T. qui obtient 4 sièges titulaires et 4 sièges suppléants.

L'application de la nouvelle charte financière au 1^{er} Janvier 1974

Au congrès de Nantes, une charte financière a été votée. La charte est un ensemble de règles communes qui fixent le taux de la cotisation (en pourcentage), et sa répartition entre les différentes structures, de la section syndicale à la confédération, pour mener l'action syndicale.

Cette charte financière s'applique à toutes les professions et toutes les régions avec des éléments variables que nous verrons ci-après.

Avec ses syndicats, la fédération HACUITEX s'est battue pour une conception de la cotisation et sa répartition tenant compte de la réalité de nos branches mais aussi de notre conception de l'action syndicale.

La charte étant votée après un très large débat à tous les niveaux, elle doit être appliquée par tous. Même si l'application de cette charte pose des problèmes, tous les militants doivent avoir une attitude responsable.

BIEN CONNAITRE LA CHARTE FINANCIERE

Quelque chose de nouveau est toujours difficile d'où nécessité d'y voir clair pour comprendre.

Après un premier débat au conseil fédéral de juin, la fédération a réalisé une note technique adressée aux responsables régionaux HACUITEX puis une circulaire aux syndicats en septembre et enfin un bulletin aux responsables de sections le 11 octobre « spécial cotisations 1974 ».

Donc, toutes les sections ont reçu des informations précises qui doivent donc permettre d'engager la réflexion pour préparer l'application de la charte au 1^{er} janvier.

Les syndicats HACUITEX participent aussi au niveau de la région aux décisions pour fixer le montant de la part régionale interprofessionnelle.

1^o) — la cotisation payée par l'adhérent

Cotisation en pourcentage du salaire mensuel net (salaire annuel net divisé par 12)

Cette cotisation en % : devrait être en 1974 de 0,65 % sera égale au 1^{er} janvier 1975 à 0,65 % passera au 1^{er} janvier 1976 à 0,70 %

- le premier taux de la caisse nationale d'action syndicale (CNAS) est inclus dans ce pourcentage.
- Objectif à atteindre à terme : 1 % du salaire mensuel
- le congrès de 1976 fixera de nouvelles étapes.

2°) — La répartition de la cotisation

		mini	maxi
Part confédérale	1,36 F	1,36 F
qui comprend :			
— budget confédéral	: 0,97 F		
— application charte	: 0,04 F		
— solidarité syndicale mondiale	: 0,10 F		
— fonds d'organisation	: 0,25 F		
Caisse Nationale Action Syndicale (CNAS)			
1 ^{er} taux	0,92 F	0,92 F
Part fédérale	2,10 F	à 2,90 F
La fédération HACUITEX est à 2,10 pour 1974			
Part régionale	1,60 F	à 2,25 F
dont 0,20 F aux Unions Interprofessionnelles de Base (U.I.B.)			
Part garantie aux syndicats	(et sections)	1,15 F	1,15 F
		7,13 F	8,58 F

3°) — Evolution des parts

La part aux syndicats, le minimum aux U.I.B., les fourchettes fédérales et régionales mini et maxi, les parts nationales, sont indexées sur la base de l'augmentation de l'indice moyen des taux de salaire horaire (ensemble France entière) constaté d'avril à avril.

Toutefois, le fonds d'organisation aura une évolution différente jusqu'en 1976, il passera à 0,28 au 1.1.1975 et 0,31 au 1.1.1976.

La CNAS

La part CNAS évoluera comme suit :

1,05 F au 1.1.1975

1,18 F au 1.1.1976

4°) — Cotisation hiérarchisée au 1^{er} janvier 1974

0,65 % du salaire mensuel

C'est certainement ce qui sera le plus difficile à appliquer dans dans les sections, compte tenu des habitudes prises et surtout pour les salaires un peu plus élevés.

Cependant, il faut bien dire que les plus bas salaires payaient déjà ce pourcentage et que c'est juste de payer en fonction de son salaire.

Pour que cette cotisation proportionnelle au salaire perçu soit appliquée et pour que les collecteurs ne se retrouvent pas avec un taux par adhérent, il sera nécessaire d'établir un barème, comme celui ci-dessous, que nous donnons à titre d'exemple :

salaire mensuel net	cotisation mensuelle
— moins de 1 000 F	6,50 F
1 000 F à 1 200 F	7,20 F
1 200 F à 1 400 F	8,50 F
1 400 F à 1 600 F	9,75 F
1 600 F à 1 800 F	11,00 F
1 800 F à 2 000 F	12,50 F
etc... etc...	

Le syndicat parisien HACUITEX, applique depuis 1969 un barème par tranche, cela marche bien, sauf que les adhérents ont tendance à ne pas changer de tranche au 1^{er} janvier de chaque année.

GARANTIE DE LA PART AUX SYNDICATS

La charte a fixé une part pour le syndicat et la section : 1,15 F au 1^{er} janvier 1974.

En réalité, pour être assuré d'avoir ces 1,15 F, il faut que la moyenne des cotisations versées par les adhérents au syndicat, couvre toutes les parts des différentes structures, le montant global de ces parts peut varier de 7,13 à 8,58.

Or, pour atteindre le minimum de 7,13 F, il faut pratiquement que la cotisation de 0,65 % soit perçue sur un salaire mensuel **moyen** de 1 100,00 F.

Il y a donc de fortes chances pour que de nombreux syndicats HACUITEX, ne couvrent pas la totalité des parts, par leurs cotisations de 0,65 % du salaire.

Comme le syndicat est le dernier à se servir, comment pourra-t-il avoir la garantie de ces 1,15 F ?

Dans les syndicats où la moyenne des salaires est inférieure à 1 100 F, il est évident qu'en appliquant les 0,65 % il ne restera pas 1,15 F.

exemple : moyenne des salaires à 1 000 F nets \times 0,65 = 6,50 F

Si la région et la fédération sont au mini de fourchette, soit un total de 7,13 F, il manquera : 7,13 — 6,50 = 0,63 F

Pour faire face à cette situation, une disposition de la charte prévoit à l'article 28 de la Charte dans le cadre des 20 % du fonds d'organisation, d'intervenir pour les secteurs importants à faibles salaires afin de leur permettre à **tous** les niveaux d'être dans de bonnes conditions de développement.

A cela s'ajoutent les engagements pris par le rapporteur de la charte financière devant les délégués et **dont le 36^e congrès a pris acte** :

« En ce qui concerne l'équipement des syndicats, nous ne serions pas conséquents avec nous-mêmes si nous ne prenions pas de décisions permettant que les syndicats de secteurs ou de branches à bas salaires aient un minimum de garanties.

Mais tout ne peut être réglé en détail au plan national, les fédérations et régions doivent d'abord prendre des dispositions avant de se tourner vers le Fonds Confédéral d'Organisation ».

(Syndicalisme 1448, page 31-7 juin 1973)

Cet engagement consiste à garantir la part de 1,15 F aux syndicats, pour les syndicats à bas salaires qui n'arriveraient pas, tout en appliquant les 0,65 % des cotisations, à couvrir la totalité des parts.

PROPOSITIONS

DE LA COMMISSION CONFÉDÉRALE D'ORGANISATION

La C.C.O. s'est saisie de ce problème en priorité. Un groupe de travail a été constitué où était représentée notre fédération et a élaboré un projet.

La C.C.O. a repris ce projet et l'a légèrement modifié. Il sera présenté au Bureau National et au Conseil National de janvier 1974.

Le texte qui serait proposé serait le suivant :

« Le fonds des 20 % de l'article 28 (de la charte), quel que soit le niveau des parts fédérales et régionales à l'intérieur des four-

chettes prévues par la charte, garantit la part minimum aux syndicats (1,15 F en 1974) sur la base des obligations minimales de la charte financière... (7,13 F en 1974). »

En aucun cas, le fonds des 20 % ne garantira aux syndicats un taux supérieur au taux minimum fixé par la charte financière (1,15 F en 1974).

Celà veut dire en clair, que suite à l'exemple ci-dessus, il serait reversé 0,63 F pour chaque timbre payé au S.C.P.V.C.

Bien sûr, il y aura des formalités à remplir avec l'approbation de la région et de la fédération.

Çà ne règle pas tout

Evidement, ça ne règle pas les 1,15 F pour tous les cas, de plus lorsque les parts fédérales et régionales sont au-dessus du minimum le fonds des 20 % ne couvre que jusqu'à 7,13 F. Donc, c'est au niveau de ces régions et fédérations que des décisions devront être prises pour assurer les 1,15 F au syndicat pour financer l'information et l'action qu'il mène.

QUESTIONNAIRES AUX SYNDICATS

La C.C.O. a demandé aux fédérations d'envoyer un questionnaire pour établir un inventaire du nombre de travailleurs et d'adhérents par tranches de salaires.

La fédération HACUITEX adresse ce questionnaire à tous les correspondants de sections. Celles-ci doivent les remplir. Il faut les regrouper au niveau des Syndicats et c'est cette récapitulation qui doit être envoyée à la fédération et Union régionale.

Tous les Syndicats doivent répondre à ce questionnaire, condition indispensable pour ouvrir droit au reversement partiel du fonds de 20 %, mais également pour situer où se trouvent les travailleurs et adhérents dans les tranches de salaires.

Donc même approximativement, cet inventaire doit être fait et le document rempli retourné à la fédération et union régionale interprofessionnelle.

UNE POSITION OFFENSIVE ET RESPONSABLE

L'application de la nouvelle charte sera une occasion pour réexpliquer le sens et la répartition de la cotisation syndicale.

Mais pour exiger le respect de la charte sur ce point, à nous d'être régulier sur l'application du taux prévu de la cotisation au 1^{er} janvier 1974.

La fédération HACUITEX se tient à la disposition des régions et des syndicats pour expliquer et aider à l'application de la charte en participant aux journées d'études ou assemblées générales qui auront lieu.

D'ailleurs, celà permettra de mieux saisir les problèmes concrets et de les faire connaître à tous les niveaux de l'organisation.

Il y aura des efforts à faire, des idées à bousculer, des évolutions à mettre en route.

Tous les militants HACUITEX doivent être responsables de l'application de la charte, et surtout veiller à ce que la cotisation soit proportionnelle aux salaires, pourcentage direct ou par tranche, c'est la première condition d'application de la charte.

Cette obligation étant appliquée, nous devrons être intransigeants pour l'application de la répartition de la cotisation et notamment par la garantie des 1,15 F aux syndicats et sections pour le financement de leur action à ce niveau.

La Section Syndicale d'Entreprise, son fonctionnement, son animation

RIEN NE SERT DE COURIR, IL FAUT PARTIR A POINT

Tout le monde connaît l'histoire de ce lièvre qui était tellement sûr de sa condition physique, se ficha pas mal de prendre au sérieux son itinéraire, de prendre les précautions minimums et continua sa route sûr de gagner la course, considérant comme négligeable son adversaire, jusqu'au moment où... il se cassa le museau sur le poteau d'arrivée franchi quelques secondes avant par une tortue.

Cette fable est aussi une leçon, elle nous incite à regarder notre comportement en section syndicale d'entreprise. Ne sommes-nous pas quelques fois comme ce lièvre, sûr de lui, sûr de son impact sur les travailleurs, sûr de son efficacité face au patronat ?

Interrogeons-nous : comment fonctionne la S.S.E. ? Comment sont partagées les responsabilités ? Comment se réalise l'animation collective de la section ?

Même si la S.S.E. a réfléchi à celà, il y a un an, deux ans, et à plus fortes raisons si cette réflexion n'a jamais été faite, il est utile de commencer l'année syndicale par une réflexion collective sur le fonctionnement de notre propre section.

QUELLES SONT LES RESPONSABILITES DE LA SECTION ?

Premier travail à faire collectivement — recherchons ensemble au niveau de la section, quelles sont les responsabilités d'une section C.F.D.T. se situant dans la lutte et l'idéologie C.F.D.T.

par rapport :

- aux travailleurs,
- aux syndiqués,
- au rapport de force à créer,
- à l'action dans l'entreprise,
- au système d'exploitation capitaliste,
- aux militants,
- aux autres organisations.

en liaison avec :

- la fédération
- le syndicat de base,
- les luttes extérieures à la boîte.

NOTRE AUTO-CRITIQUE !

- comment sommes-nous perçus par les travailleurs face à nos responsabilités ?
- sur quels points sommes-nous faibles ?
- que faut-il pour changer dans notre comportement ?

Nous voulons en même temps **un partage maximum des responsabilités** au niveau de la section et **une animation collective de la section**, de l'action en intégrant le plus possible les syndiqués et aussi en y associant les travailleurs.

- quels sont les points faibles de notre fonctionnement ?
- quels sont les gros problèmes de la section ?
- qu'est-ce qui est en cause ?

DES OBJECTIFS ET DES CHOIX

A partir des responsabilités de la section

A partir des faiblesses de notre fonctionnement

A partir de problèmes, la section doit prendre des décisions et se fixer des objectifs.

Problèmes	objectifs de la SSE	décisions	responsables et moyens

Une décision importante à prendre

Fixer au plus vite la date pour faire collectivement ce travail de réflexion. Si cela est possible, le faire au cours d'une journée d'études, sinon, au cours d'une rencontre spéciale de la section.

On aurait pu faire un bel article sur le fonctionnement de la section faire un schéma d'organisation parfaite ou type, faire un article sur le rôle d'une section, mais cela n'en aurait-il pas fait un de plus...

Dans cet article, nous avons voulu **nous mettre devant nos responsabilités et nos propres problèmes**.

Le dossier S.S.E., que chaque responsable de section a reçu et que nous pouvons commander à la fédé au prix de 5 F, **doit nous aider à travailler et réfléchir collectivement**.

Nous y trouverons notamment des fiches sur :

- le rôle de la S.S.E.
- le plan de travail de la S.S.E.
- le recrutement,
- l'information.

Il faut les utiliser.

En conclusion, il est clair que sans ce travail collectif, l'action syndicale, l'avancée de la prise de conscience des travailleurs, l'avancée des revendications et l'amélioration des conditions de vie et de travail seront faibles.

Face à un patronat qui s'organise, qui fait de la répression un fait quotidien, le syndicalisme à la petite semaine est d'avance voué à l'échec.

La lutte de classe, ne s'improvise pas, elle s'organise collectivement.
Alors, au boulot !

HABILLEMENT

(Confection Civile)

SALAIRES MINIMA

Avenant S. 24 du 5 octobre 1973

OUVRIERS

	HORAIRES		MENSUELS (174 heures)	
	Minima hiérar- chiques	Garantis après 3 mois	Minima hiérar- chiques	Garantis après 3 mois
Cat. A - coef. 1 =	F. 5,00	F. 5,60	F. 870	F. 974
Cat. A' - coef. 1,03 =		5,15	896	974
Cat. B - coef. 1,05 =		5,25	913	992
Cat. C - coef. 1,08 =		5,40	940	1 009
Cat. C' - coef. 1,12 =		5,60	974	1 027
Cat. D - coef. 1,15 =		5,75	1 000	1 044
Cat. E - coef. 1,18 =		5,90	1 027	1 061
Cat. F - coef. 1,20 =		6,00	1 044	1 079
Cat. G - coef. 1,25 =		6,25	1 087	1 096
Cat. H - coef. 1,30 =		6,50	1 131	
Cat. I - coef. 1,35 =		6,75	1 174	
Cat. I' - coef. 1,40 =		7,00	1 218	
Cat. J - coef. 1,55 =		7,75	1 348	
Cat. K - coef. 1,65 =		8,25	1 435	

Suite aux consultations faites dans les entreprises, après le 5 octobre, la CFDT a fait connaître à la Chambre patronale le 11 octobre qu'elle ne signerait pas l'accord tenant compte :

- du refus de négocier sur le plan national de l'augmentation sur les salaires réels ce qui permet à des employeurs de ne pas répercuter l'augmentation des minima sur les salaires effectifs.
- de la faiblesse du prix du point, coefficient 100, les 3 premières catégories étant encore en-dessous du SMIC actuel (5,32 F), il faut atteindre le coefficient 130 pour avoir les 1 000 F nets garantis.
- la garantie nationale après trois mois n'améliore même pas cette situation, puisqu'à la catégorie C (où il y a le plus de travailleurs) le salaire s'élève à 945 F nets par mois.

POUR AMORCER LE RATTRAPAGE DE 20 %

Nécessité de poser dans toutes les entreprises et les régions, le problème des salaires avec un minimum de 0,50 F de l'heure.

L'ACCORD DE MENSUALISATION

applicable au 1^{er} octobre 1973 sauf *

DU 29 JANVIER 71 EST AMELIORE
PAR L'ACCORD DU 5 OCTOBRE 1973

GARANTIES AMELIOREES

- **Départ en retraite** : idem employés, soit, à partir de 60 ans :
 - après 5 ans : 1/2 mois
 - après 10 ans : 1 mois
 - après 15 ans : 1 mois et demi
 - après 20 ans : 2 mois
 - au-delà de 20 ans : 1/2 mois supplémentaire par tranche de 10 ans.
- **Indemnités de congédiement**
 - 2/20^e de mois par année de présence ou 20 heures de 2 à 5 ans
 - 3/20^e de mois après 5 ans
 - 4/20^e de mois après 15 ans
- **Accidents du travail** - idem employés, soit :
 - 30 jours après 6 mois
 - 40 jours après 2 ans
 - 70 jours après 5 ans
 - 90 jours après 9 ans
- *** Maladies et Accidents (autres que accidents du travail)**
(applicable seulement à compter du 1^{er} janvier 1974)
 - après 3 ans, 40 jours moins 4/30^e du salaire mensuel précédent
 - après 6 ans 70 jours moins 3/30^e du salaire mensuel précédent
 - après 9 ans, 90 jours moins 3/30^e du salaire mensuel précédent
- **Congés payés** : Dans le calcul du 1/12^e, toutes les indemnités ayant supporté les retenues de Sécurité Sociale, sont comptées (exemple : maladie, accident du travail, maternité au-delà du plafond de 90 %, etc.).

INFORMER LES TRAVAILLEURS

Cette amélioration qui pourtant est loin de correspondre à nos objectifs premiers, n'a pas été facile. Cela n'a été possible que grâce à l'action dans les entreprises et parce que des accords avaient déjà été réalisés dans les boîtes.

Nous devons rendre les travailleurs conscients de la nécessité de l'action continue sur le terrain du boulot ainsi que celle d'appartenir de plus en plus nombreux à la C.F.D.T. qui défend leurs intérêts pour qu'un véritable rapport de force oblige les patrons à aller au-delà des accords nationaux.

POUR UN SEUL STATUT POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

Beaucoup de chemin reste à parcourir mais de nombreuses avancées ont déjà été faites, il nous faut donc poursuivre pour arriver à cet objectif : les mêmes garanties à tous les travailleurs que l'on soit manœuvre ou cadre.

Les revendications premières sont :

- diminution de l'ancienneté et que celle-ci soit considérée dans la profession et dans l'entreprise ;
- suppression de la carence pour les plus de 9 ans, dans le cadre de la maladie. C'est déjà comme ça pour les employés ;
- application de l'article 11 de l'annexe Employés : garanti d'appontement minima en fonction de l'ancienneté.

UN SEUL STATUT
POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

sur les bases de l'Annexe « CADRES » améliorée.

EMPLOYES

AGENTS DE MAITRISE

INGENIEURS et CADRES

Appointements Mensuels Minima

(base 174 heures par mois)

APPLICABLES au 1^{er} OCTOBRE 1973

Valeur du point mensuel 870 F

Coeffi- cients	Appoin- tements minima — 3 ans	Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
100	870	899	927	956	985	1 014
103	896	926	955	985	1 014	1 044
110	957	989	1 020	1 052	1 083	1 115
115	1 000	1 033	1 066	1 099	1 132	1 165
120	1 044	1 078	1 113	1 147	1 182	1 216
125	1 087	1 123	1 159	1 195	1 230	1 266
130	1 131	1 168	1 206	1 243	1 280	1 318
135	1 174	1 213	1 251	1 290	1 329	1 368
140	1 218	1 258	1 298	1 339	1 379	1 419
145	1 261	1 303	1 344	1 386	1 427	1 469
150	1 305	1 348	1 391	1 434	1 477	1 520
155	1 348	1 392	1 437	1 481	1 526	1 570
160	1 392	1 438	1 484	1 530	1 576	1 622
165	1 435	1 482	1 530	1 577	1 624	1 672
170	1 479	1 528	1 577	1 625	1 674	1 723
175	1 522	1 572	1 622	1 673	1 723	1 773
180	1 566	1 618	1 669	1 721	1 773	1 824
185	1 609	1 662	1 715	1 768	1 821	1 874
190	1 653	1 708	1 762	1 817	1 871	1 926

(Suite au verso)

SUPPLEMENTS DE POINTS APPLICABLES AUX EMPLOYES POUR LANGUE ETRANGERE UTILISEE DANS LE TRAVAIL

	— 3 ans	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
+ 20	174	180	185	191	197	203
+ 30	261	270	278	287	295	304

(Suite de la page 3)

Coeffi- cients	Appoin- tements minima — 3 ans	Garantie d'appointments minima en fonction de l'ancienneté				
		3 ans	6 ans	12 ans	9 ans	15 ans et plus
195	1 696	1 752	1 808	1 864	1 920	1 976
200	1 740	1 797	1 855	1 912	1 970	2 027
210	1 827	1 887	1 948	2 008	2 068	2 128
220	1 914	1 977	2 040	2 103	2 167	2 230
230	2 001	2 067	2 133	2 199	2 265	2 331
240	2 088	2 157	2 226	2 295	2 364	2 433
245	2 131	2 201	2 272	2 342	2 412	2 483
250	2 175	2 247	2 319	2 390	2 462	2 534
260	2 262	2 337	2 411	2 486	2 561	2 635
270	2 349	2 427	2 504	2 582	2 659	2 737
275	2 392	2 471	2 550	2 629	2 708	2 787
280	2 436	2 516	2 597	2 677	2 758	2 838
310	2 697	2 786	2 875	2 964	3 053	3 142
330	2 871	2 966	3 060	3 155	3 250	3 345
340	2 958	3 056	3 153	3 251	3 348	3 446
350	3 045	3 145	3 246	3 346	3 447	3 547
360	3 132	3 235	3 339	3 442	3 545	3 649
370	3 219	3 325	3 431	3 538	3 644	3 750
380	3 306	3 415	3 524	3 633	3 742	3 851
400	3 480	← A compter de ce coefficient, plus de garantie en fonction de l'ancienneté.				
420	3 654					
440	3 868					
450	3 915					
500	4 350					
520	4 524					
600	5 220					

CADRES DEBUTANTS

Coefficients	Appointements minima
250	2 175
290	2 523
320	2 784

Par l'action

Avec les chimistes de la liberté

Les PIL ont imposés

La réintégration de la déléguée syndicale

Les 27 et 28 Octobre, CERIZAY accueillait plus de 4 000 personnes pour un rassemblement régional (Pays de Loire, Poitou, Charente) organisé pour le soutien aux PIL. Un rassemblement de réflexion et d'action avec projection de films sur les juges et la justice, l'action LIP et l'action PIL.

Bien entendu, LIP était là et Roland VITTO y a pris la parole « c'est le même combat pour la justice, la vérité et la logique mais ce n'est qu'un début, le combat continuera » a-t-il dit Gilbert DECLERCO, au nom de la région a déclaré : « Vous avez déjà gagné sur l'essentiel, face à l'opinion publique, vous avez montré que les patrons ne croient qu'à la violence et que leur légalité n'a rien à voir avec la justice ». Roger TOUTAIN pour la fédération HA.CUI.TEX. « Aujourd'hui, les PIL se battent à l'extérieur de l'entreprise, demain, elles seront les piliers de l'Action Syndicale dans l'entreprise, elles resteront aussi les piliers les plus solides de la lutte de la classe ouvrière de cette région ». André PINEAU, permanent départemental, faisant état des premières négociations patronales « Une chose est sûre Monsieur COUSSEAU a dû reculer. Il ne voulait plus de CFDT chez lui, elle y restera et plus vigilante que jamais. Il ne voulait plus revoir Thérèse ALBERT et il la reverra, soyez en sûrs. Les leçons apprises ici par cette grève pourraient resservir ailleurs : que le patronat ne l'oublie pas si jamais il voulait recommencer ». Guy Robert délégué syndical à la SAVIEM licencié puis réintégré a aussi pris la parole insistant sur le Droit Syndical.

C'était aussi la fête à CERISAY samedi et dimanche avec Brigitte SAUVANNE, Jacques BERTIN et la Fanfare de Paris « Albert et sa fanfare ». L'ambiance y a été sensas.

Les PIL ont pris la parole pour expliquer leurs conditions de travail, de salaires et leur conflit. Nous reproduisons ci-dessous entièrement leur intervention.

INTERVENTION DES OUVRIERES PIL

Au nom de toutes les filles PIL, je tiens à remercier toutes les personnes présentes aujourd'hui à cette manifestation.

DEBUT DU CONFLIT, LE 18 JUILLET

Vous savez qu'à CERIZAY, nous sommes en conflit depuis 3 mois, exactement depuis le 18 JUILLET pour la réintégration de notre Déléguée Syndicale CFDT Thérèse ALBERT. **Rappelons les faits :**

Juillet 73 : 2 débrayages d'une demi-heure pour faire avancer la revendication du 13^e mois.

La direction se fiche de nous. C'est alors que nous décidons collectivement de baisser le rendement, c'est-à-dire de travailler à un rythme plus humain.

Pour briser cette action, la Direction met à pied la déléguée syndicale C.F.D.T. avec pour objectif d'obtenir son licenciement.

Toutes solidaires 95 ouvrières se mettent en grève. Dans l'usine de CERIZAY il y a 40 portugaises et tout le monde sait dans quelle insécurité vivent les immigrés en France.

Août 73 : Le patron prolonge la mise à pied et la grève continue.

Après discussion collective, nous décidons alors de nous mettre à fabriquer nous-mêmes des chemisiers PIL (Chemisiers Populaires Inventés Localement).

C'est l'exemple de la lutte des LIP qui a provoqué cette décision mais dans des conditions très différentes.

NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Avant d'expliquer notre action, il est utile de préciser les conditions de travail que nous avions chez COUSSEAU.

Tout d'abord, nous travaillons au rendement, chaque jour nous avons une certaine production à tenir. Tout ce travail est chronométré, il faut aller vite, très vite, toujours plus vite. Le travail imposé est monotone et abrutissant faire toujours le même geste, piquer toujours la même manche pour l'une, toujours le même col à monter pour l'autre, le même bouton à poser des milliers de fois, etc.

On ne tient absolument pas compte des aptitudes de chacune.

Il faut « bâcler » le boulot, en fait le « saboter » pour arriver à faire le rendement imposé.

Qui oserait parler de conscience professionnelle dans de telles conditions.

Le rôle des chefs et de la maîtrise est de nous faire tenir la cadence par une surveillance continue.

On nous contrôle le temps que nous prenons pour aller au W.C.

ET LES CONSEQUENCES SUR LA SANTE

Elles sont nombreuses : insomnies, maux d'estomac, peur de ne pas arriver à la production, déséquilibre nerveux, maux de tête.

« Je n'arrive plus à lire, déclare une ouvrière » ; « La présence de mes propres enfants me devient souvent insupportable dit une autre ».

De nombreux médecins après études et enquêtes ont expliqué ces conséquences.

Il n'est pas étonnant alors que chacune cherche à s'en sortir, les jeunes espèrent dans le mariage qui les emmènera ailleurs.

Les jeunes femmes attendent le premier ou le deuxième enfant pour arrêter le travail. Les femmes plus âgées n'attendent plus que la retraite... Dans quelles conditions vont-elles y arriver ?

Et sans oublier qu'en plus de ça, la femme a encore de nombreux travaux à faire à la maison.

AVEC DES BAS SALAIRES

Nous avons très peu d'avantages sociaux chez COUSSEAU. Nos salaires sont les plus bas, 54 % en-dessous de la moyenne des salaires ouvriers de France.

Chez COUSSEAU, nous gagnons en moyenne 95 000 anciens francs par mois, pour 42 h 30 de travail par semaine.

On est loin des 120 000 anciens francs nets base 40 heures que nous revendiquons.

Pas de 13^e mois contrairement à certaines entreprises voisines.

NOTRE ATELIER PIL

Dans les locaux prêtés par les paysans travailleurs que nous avons baptisés ateliers PIL les conditions de travail sont très différentes.

Nous travaillons NOTRE tissu avec NOTRE fil et nous posons NOS boutons alors que chez COUSSEAU tout appartient au patron. Et pourtant, c'est avec notre argent, fruit de notre travail qu'il a acheté tout cela.

Chez PIL, nous travaillons autrement, nous avons partagé les responsabilités : trésorerie, accueil, liens avec la presse, achat des matières premières, garderie des enfants, liens entre les deux ateliers.

Chacune a pu apprendre à piquer, à monter, à couper.

C'est une grande joie pour nous toutes de se faire connaître les tours de mains. Maintenant, nous sommes toutes capables de faire des chemisiers entièrement. Et nous sommes fières de la bonne qualité des chemisiers que nous produisons.

Cet esprit d'équipe déborde largement au-delà des ouvrières de chez COUSSEAU.

Le soir, nous sommes moins fatiguées qu'à l'usine et pourtant nous avons toutes les fatigues apportées par la lutte que nous menons. Tous les jours, nous tenons une assemblée générale, chacune informe les autres de la situation. Toutes ensemble nous prenons les décisions.

AVEC LA C.F.D.T.

D'abord, sans l'organisation syndicale C.F.D.T., nous n'aurions jamais pu organiser la lutte.

L'Union Locale et l'Union Départementale ont joué un grand rôle.

LA SOLIDARITE NOUS VIENT DE PARTOUT.

D'abord du côté des paysans travailleurs qui nous ont prêté un local et nous fournissent du ravitaillement : tous les samedis, nous avons poulets, lapins et du lait aux prix de la ferme.

Soutien par les grèves et débrayages des entreprises des autres professions du département des Deux-Sèvres et de la Vendée :

HEULIEZ : la plus grosse entreprise de CERIZAY, qui a fait 3 débrayages dont une grève d'une journée - **DEMAS** : Carrosserie à St-Mesmin - **C.A.B.** : Alimentation à Montcoutant, les enseignants, la santé.

Des débrayages à Parthenay, Niort, Pouzauges, Thouars, Melle et tous les autres...

De nombreux télégrammes et messages de soutien et de solidarité.

L'aide de tous ceux qui, directement ou indirectement, ont fait un travail remarquable pour nous aider et particulièrement l'aide financière très importante et déterminante pour continuer la lutte.

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont manifesté leur soutien et leur solidarité.

VENONS-EN AUX DECISIONS DES TRIBUNAUX

L'Inspecteur du travail a refusé le licenciement.

Le 24 septembre, le Tribunal des Référés de BRESSUIRE a ordonné la réintégration de la Déléguée Syndicale C.F.D.T. et condamné COUSSEAU à verser 20 000 anciens francs par jour en plus de son salaire.

COUSSEAU préfère payer plutôt que de reprendre notre Déléguée Syndicale C.F.D.T.

MARDI 9 OCTOBRE à 13 h 30 :

Les grévistes se sont toutes rendues à l'usine. Nous voulions négocier et faire appliquer la loi.

A 14 heures, la Direction coupe le courant, allant ainsi à l'encontre de la liberté du travail de chacun.

Sur ordre et encouragement de la Direction de l'usine, les chefs et quelques non grévistes sont intervenus brutalement pour nous sortir par les moyens suivants : coups, poignets tordus, cheveux tirés, plusieurs hommes contre une seule femme pour la sortir, une autre jetée à la porte.

CES ACTES SONT INQUALIFIABLES

Voilà les méthodes militaires de la direction de l'usine Cousseau qui apparaît sous son vrai visage.

Monsieur COUSSEAU préfère la violence à la négociation. Monsieur COUSSEAU préfère la brutalité au respect des lois.

Depuis un mois, la chambre patronale des Deux-Sèvres, c'est-à-dire le C.N.P.F. départemental nous a proposé des rencontres pour rechercher une solution au conflit.

Après réflexions et décisions collectives, nous avons accepté des contacts. Y participent : Le C.N.P.F., l'Inspecteur du Travail, des

Ouvrières grévistes, deux responsables de l'Union départementale C.F.D.T. A notre grand étonnement, COUSSEAU est absent.

Les patrons ont proposé une reprise de la déléguée C.F.D.T. mais à l'usine COUSSEAU de St-Mesmin située à 4 km de CERIZAY.

Les ouvrières ont estimé cette proposition inacceptable sur le principe de la mutation définitive à St-Mesmin.

Plusieurs réunions ont eu lieu, la dernière vendredi 26. Les propositions ont avancé mais les garanties sont insuffisantes.

Un prochain contact aura lieu demain soir.

NOTRE LUTTE N'EST PAS TERMINEE, et nous sommes décidées à la poursuivre.

Avec l'aide de vous tous et de tous les travailleurs, NOUS VAINCRONS et nous ferons réintégrer notre Déléguée Syndicale C.F.D.T.

CERIZAY, le 28 octobre 1973

DERNIERE MINUTE :

LUNDI 29 OCTOBRE 1973

Comme les copines de PIL l'annonçaient dans leur intervention, les négociations ont repris ce jour avec les patrons à NIORT. Elles ont été longues et ardues. à 1 heure du matin, les grévistes encore présentes (COUSSEAU refusant de reporter au lendemain la décision des ouvrières) se prononçaient sur les dernières propositions patronales (voir communiqué ci-joint).

Le moral n'y était pas tout à fait à cette heure-là. « Nous pensions que si nous reprenions, ce serait le patron à genoux » disait une gréviste.

Un COUSSEAU tout seul à genoux, ce n'est pas possible, ce n'est pas dans la logique de cette société.

LA LUTTE CONTINUE

Le combat continuera, a dit Roland VITTO de LIP, il doit continuer en effet, dans et hors de l'entreprise, car le capitalisme, ce n'est pas que COUSSEAU, ce sont tous les patrons ainsi que toutes les structures (justice, école, police...) qui sont mises en place pour faire accepter l'exploitation dans l'entreprise.

Les LIP, les PIL, au cours de leur Action de classe, ont déjà sérieusement remis en cause, pour un grand nombre de travailleurs, cette société capitaliste. Nous voulons la remplacer par celle, socialiste, démocratique autogérée. Mais tous les travailleurs sont concernés, dans toutes les entreprises et chacun de nous militant C.F.D.T. est responsable de ce boulot à faire dans l'action auprès de tous les travailleurs.

Nous gagnerons, quand, avec tous les travailleurs conscients de leur appartenance à une classe, nous aurons mis ensemble le capitalisme à genoux.

UNE ETAPÉ

En attendant, cette lutte est une étape, son résultat est positif puisque, par l'action collective, la Déléguée Syndicale est réintégrée dans l'entreprise.

UN ACCORD EST CONCLU A CERIZAY MAIS L'ACTION SE POURSUIT . . .

Les grévistes des Ets COUSSEAU à CERIZAY (Deux-Sèvres) en lutte depuis plus de 3 mois pour le respect des libertés syndicales, pour la réintégration de leur déléguée, viennent d'obtenir :

- La reprise de la déléguée syndicale à l'entreprise C.S.V. à ST-MESMIN.
- L'exercice de son mandat dès la reprise du travail.
- Son retour à CERIZAY aux vacances 74 ou au plus tard le 1-09-74.

Cependant, le patron a refusé d'arrêter la demande de résiliation du contrat de travail de la déléguée syndicale.

Pendant 3 mois, les grévistes ont fait preuve d'un grand sens des responsabilités et d'une grande cohésion.

L'imagination des Travailleurs LIP a entraîné une grève active des ouvrières de l'Habillement à CERIZAY par la fabrication dans les ateliers PIL de chemisiers de la liberté, dans des conditions particulièrement difficiles puisqu'elles devaient tout se procurer.

Ce long conflit démontre que le Droit Syndical n'est pas respecté dans ce pays. Il démontre également que le Gouvernement accepte très facilement que les lois et les décisions de justice soient tenues en échec par le patronat.

Dans le même temps, ce même gouvernement dénonce comme insupportables les agissements des Travailleurs de LIP et déclenche à leur égard, des poursuites judiciaires graves et préfère liquider l'entreprise plutôt que de négocier.

**

Pour CERIZAY, le juge d'Instance de BRESSUIRE aura à examiner le 9 NOVEMBRE la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail intentée par le patron.

La reprise du travail va se faire mais l'Action continue... Edmond MAIRE Secrétaire Général de la Confédération ira à CERIZAY le mardi 6 NOVEMBRE à 18 h 30 pour y tenir un grand meeting.

La C.F.D.T. s'exprimera sur ce conflit sans précédent par l'objectif de la lutte et les formes d'action discutées et décidées démocratiquement par les travailleuses de l'Habillement de CERIZAY.

PARIS, le 30 Octobre 1973
18 h 30.

LA SOLIDARITÉ CONTINUE . . .

Les chemisiers PIL de la liberté sont toujours échangés à Cerizay et au siège de la Fédération HA.CUI.TEX C.F.D.T. 26, rue Montholon 75439 PARIS CEDEX 09.