

HABILLEMENT
CUIRS
TEXTILES

C.F.D.T.

HA - CUI - TEX N° 232 — Février 1970

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

Après le référendum à l'EDF.

◆ VIE FEDERALE

Pas d'information choc ce mois-ci néanmoins des actions menées par les travailleurs à travers toute la France.

◆ POSITIONS DE CLASSES ET

LUTTES DE CLASSES

La lutte de classes est une réalité quotidienne, nos contacts avec ceux qui emploient notre force de travail ne se font pas d'égal à égal, les classes sont donc bien une réalité.

Face à cela 2 attitudes :

— La première : baisser la tête et subir.

— La seconde : la relever et lutter.

Cette deuxième attitude s'appelle **lutte de classes**

◆ LA REPRESSION CONTINUE...

Malgré l'avancée du droit syndical, la répression syndicale est restée monnaie courante notamment chez MONTAGUT.

◆ L'INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Après le week-end sur l'1H d'information organisé en septembre dernier, la fédération compte aider plus encore les militants dans leur travail d'information. Lisez attentivement cet article.

◆ LE DROIT ET L'INDEMNISATION

DU CONGE - EDUCATION

Pour bien connaître nos droits en matière de congé-éducation ainsi que les possibilités d'indemnisation qui existent.

Combien de militants de ta section syndicale d'entreprise sont abonnés à HA CUI TEX ?

Crois-tu que ce nombre est suffisant pour une information efficace et une prise de conscience plus grande ?

— Pense à poser la question à la prochaine réunion de la S.S.E

HA - CUI - TEX aux syndicats et sections

17 décembre 69 : INTER - BRANCHES

- Prix du timbre HA-CUI-TEX 1970.
- Action pour l'augmentation de l'indemnité de chômage partiel.
- Militants politiques et syndicalistes.
- Campagne d'abonnements à Syndicalisme.
- Certifié exact.

29 décembre 69 : CHAUSSURES

- La C.F.D.T. signe les classifications ouvrières.
- Consignes d'action.

7 janvier 70 : BRANCHE HABILLEMENT

- Résultats élections I.R.I.H.A.

8 janvier 70 : BRANCHE CUIRS

- Compte rendu de la session de branche.
- Compte rendu de la session B.I.T. de Genève sur l'Industrie des Cuirs.
- Compte rendu de l'A.G. A.F.P.I.C. du 17-12-69.

8 janvier : TEXTILES NATURELS

- Compte rendu réunions paritaires du :
 - 2 décembre 69 : Classifications E.T.A.M.
 - 22 décembre 69 : Ingénieurs et Cadres.
- Textes des accords signés.

Les bulletins cités ci-dessus ont été adressés aux correspondants de sections.

Ils doivent être discutés en équipe de militants, au sein de la section syndicale d'entreprise.

En fonction de ce qui est demandé, la section doit prendre une décision d'action.

Pour un Syndicalisme efficace, il faut
un travail et des décisions d'équipe.

CE SONT LES ROIS

Pas besoin de commentaires pour la lettre ci-dessous adressée à l'Union Départementale du Nord.

La Direction souhaitait une publicité... voilà qui est fait.

SOCIETE INDUSTRIELLE D'ERVY

Société à responsabilité limitée au capital de 20 000 F

PRODUITS SIDERA	S. I. D. E. R.
Pour l'épilage et le délainage	Usine du Moulin
INDUSTRIELS des PEAUX	10 - ERVY-LE-CHATEL
LAINES ET POILS	(Aube) - FRANCE
Matières premières pour	Nouveau N° téléphone :
Filature - Lingerie et Chapellerie	(25) 45-51-58

ERVY-LE-CHATEL, le 28 novembre 1969

Union Départementale des Syndicats
Libres du NORD
1, rue St-Genois - 59 - LILLE

Messieurs,

Nous avons des emplois à pourvoir à notre usine d'ERVY-LE-CHATEL (Aube) pour :

5 ouvriers masculins célibataires de 22 à 30 ans environ, libérés du service militaire, pour les former en O.S. après un stage de MANŒUVRE DE 3 MOIS.

TRAVAIL : Peaux de moutons, déchets de peaux, laines, lavage laines, engrais.

CERTIFICAT D'ETUDES ET PERMIS DE CONDUIRE (V.L. et P.L.) souhaitables.

LOGEMENT ASSURE : Lits 1 personne en dortoir collectif. REFECTOIRE et CANTINE à L'USINE tous les jours, midi et soirs (dimanches et fériés compris).

SALAIRES : S.M.I.G. et primes.

Si vous avez des postulants, qu'ils nous écrivent en nous donnant toutes références d'usage.

Veuillez agréer, Messieurs, nos distinguées salutations.

Le Gérant :

J. MAISONNEUVE

Cette Société spécialisée en « Epilage » semble s'y connaître en affaire, car c'est tout bonnement une forme d'« Epilage » que l'on propose aux travailleurs.

Nous ne savons pas encore que pour obtenir un salaire équivalent au S.M.I.G. il fallait faire état d'autant de références, s'il faut tenir compte de la hiérarchie telle qu'elle existe actuellement.

Pour être Directeur dans cette usine, il faut au moins :

- être licencié en quelque chose,
- posséder son château,
- manger chaque jour dans un restaurant 3 étoiles,
- et avoir son avion particulier.

Vraiment ce sont les Rois... ça, nous le savons déjà...

SOMMAIRE

◆ EDITORIAL

Après le référendum à l'EDF.

◆ VIE FEDERALE

Pas d'information choc ce mois-ci néanmoins des actions menées par les travailleurs à travers toute la France.

◆ POSITIONS DE CLASSES ET

LUTTES DE CLASSES

La lutte de classes est une réalité quotidienne, nos contacts avec ceux qui emploient notre force de travail ne se font pas d'égal à égal, les classes sont donc bien une réalité.

Face à cela 2 attitudes :

— La première : baisser la tête et subir.

— La seconde : la relever et lutter.

Cette deuxième attitude s'appelle **lutte de classes**

◆ LA REPRESSION CONTINUE...

Malgré l'avancée du droit syndical, la répression syndicale est restée monnaie courante notamment chez MONTAGUT.

◆ L'INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Après le week-end sur l'1H d'information organisé en septembre dernier, la fédération compte aider plus encore les militants dans leur travail d'information. Lisez attentivement cet article.

◆ LE DROIT ET L'INDEMNISATION

DU CONGE - EDUCATION

Pour bien connaître nos droits en matière de congé-éducation ainsi que les possibilités d'indemnisation qui existent.

Combien de militants de ta section syndicale d'entreprise sont abonnés à HA CUI TEX ?

Crois-tu que ce nombre est suffisant pour une information efficace et une prise de conscience plus grande ?

— Pense à poser la question à la prochaine réunion de la S.S.E

OBJECTIF POUR FEVRIER 1970

Action auprès des Directions et dans les Comités d'Entreprise

POUR ► **Le financement du CONGÉ-ÉDUCATION**

Perte de salaire - Transport - Frais de séjour

► **Le paiement des heures passées en réunions statutaires**

C'est l'occasion pour la S.S.E. de :

Réfléchir à la Formation.

Envisager la participation des militants aux sessions et journées d'études.

Utilisation des DROITS SYNDICAUX


- DIFFUSION DE LA PRESSE SYNDICALE
- HEURES DE DELEGATION
- REUNIONS DES ADHERENTS
- RENOUELEMENT DE L'AFFICHAGE

POUR ▲ **Une prise de conscience plus grande des travailleurs.**

▲ **Le renforcement de notre ORGANISATION SYNDICALE**

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon, Paris IX^e



23^{me} ANNEE — NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

Abonnement annuel : 7 F (10 numéros)

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



Rédaction, Administration :

26, rue Montholon, Paris IX^e


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

Téléphone : 878-91-03 - 526-63-09

Téléphone ligne directe : 824-92-27



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



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

Pour éclairer notre lanterne

Le contrat proposé aux travailleurs de l'E.D.F., G.D.F. aurait pu dans des circonstances habituelles passé pratiquement inaperçu comme une conclusion logique des négociations engagées périodiquement entre directions et syndicats.

Ce qui était particulier à ce contrat, c'est que d'une part en contrepartie de certains avantages, il était demandé aux gaziers et électriciens de restreindre leur liberté d'actions (préavis de 3 mois pour dénoncer le contrat) et d'autre part d'accepter le contrat pour une période de deux années.

C'est sur ces deux points que peut porter la critique syndicale.

Ces deux concessions donnent l'occasion au gouvernement d'utiliser le répit qui lui est accordé pour se renforcer et par là même le système économique capitaliste.

LE FOND DU PROBLEME.

Le fond du problème est de savoir si les contrats que nous signons, portent uniquement sur des avantages arrachés momentanément au patronat et au gouvernement ou sont, au contraire, une concession à la paix sociale.

La remise en cause de la société capitaliste exige de la part des organisations syndicales, de ne pas laisser de répit ni au patronat ni au gouvernement. Cela ne veut pas dire pour autant que l'on refuse tout.

Le gouvernement a bien compris cela. Il veut la paix sociale, il veut le répit, il veut que la société capitaliste ne soit pas fondamentalement remise en cause, c'est pour cela qu'il propose des contrats portant sur plusieurs années, limitant, si possible, la pression syndicale pendant cette période.

C'est donc d'une façon fondamentale que notre fédération n'est pas d'accord avec cette forme de contrat et **dans quelque profession que ce soit.**

Lorsqu'il s'agit d'un secteur industriel capital, il faudrait de plus ouvrir un débat à l'intérieur de l'organisation, tout le monde étant concerné. C'est pour cela que déjà lors du conseil confédéral des 11 et 12 décembre 1969, notre fédération avait exprimé sa vive réticence devant le contrat signé.

L'examen approfondi de notre conseil fédéral n'a fait que confirmer notre opposition à une forme de contrat se prêtant à la politique gouvernementale d'intégration des travailleurs à la nouvelle société.

ATTITUDE DU GOUVERNEMENT.

Le contrat signé par la C.F.D.T. et les autres organisations, à l'exception de la C.G.T., a été utilisé dès le lendemain par CHABAN-

DELMAS comme un élément de paix sociale dans le secteur E.D.F. pour les deux années à venir. Le Premier Ministre dévoilait ainsi clairement les éléments de sa stratégie sociale.

Nous n'avons aucun intérêt, vu l'utilisation de ce contrat par le gouvernement, et vu notre attitude et notre position de mai 1968, que ce qui s'est passé à l'E.D.F., puisse servir à quelque titre que ce soit pour d'autres secteurs.

Nous comptons beaucoup sur le congrès confédéral de mai 1970 pour clarifier cette position de fond, car elle touche aux problèmes essentiels d'intégration ou de non intégration.

REFERENDUM DU 14 JANVIER.

Autre aspect du contrat E.D.F., le referendum C.G.T. La consultation écrite des travailleurs, tout particulièrement sous la forme d'un referendum, n'est pas forcément un processus d'expression démocratique. Cela dépend avant tout de la façon dont les questions sont formulées. Pour nous, la véritable démocratie, c'est la possibilité des travailleurs d'être informés et consultés par les organisations syndicales sur les lieux et pendant les heures de travail.

C'est dans ce sens que le contrat proposé à l'E.D.F. aurait pu servir et favoriser une prise de conscience plus grande. Nous regrettons qu'il n'en ait pas été ainsi et que l'avis des travailleurs ait été encadré dans une opération de confirmation, par un vote conditionné, de la majorité d'une organisation syndicale ; cela dans une branche où cette majorité était d'ailleurs évidente.

Il serait erroné de laisser penser à la classe ouvrière que, parce que la C.G.T. a organisé un referendum dans une branche comme l'E.D.F., elle ait mieux que d'autres tiré les leçons des grèves de mai 1968.

Pour la C.F.D.T., c'est le plus large dialogue avec tous les travailleurs qui est essentiel, quitte à revenir sur une décision prise si les travailleurs sont d'un avis contraire. Ce dialogue à la base avec la collectivité des travailleurs, est loin d'être fait, tout d'abord à cause d'un refus patronal farouche mais aussi parce que toutes les organisations syndicales ne sont pas mûres pour cela.

EN CONCLUSION :

La nouvelle société de Chaban est avant tout celle qui est en place, celle de l'ordre établi, établi par les capitalistes.

Loin de se préoccuper des aspirations populaires pour plus de liberté et de démocratie, le pouvoir est avant tout sensible quand cet « ordre » est bousculé, si peu soit-il (incident dans les lycées).

Les belles paroles ne sauraient camoufler la réalité d'une société incapable de répondre aux problèmes les plus urgents de notre temps.

Parfois la contestation va jusqu'à conduire des jeunes désespérés de l'absurdité dans laquelle ils vivent, à se donner la mort...

Il ne faudrait pas que ces signes tragiques passent à côté de nous sans nous bouleverser, sans aviver notre conscience révolutionnaire.

C'est la société qui doit mourir, la société ancienne ou nouvelle, mais surtout capitaliste et inhumaine.

Tout répit que nous serions amenés à lui accorder est un recul dans sa remise en cause.

Société nouvelle, contrat de progrès, la coupe est pleine, ça suffit... **coupez !**

L'équipe fédérale.

A TRAVERS L'ACTION →

● CHAUSSURE

Le 30-12-69, la CFDT signe les classifications ouvrières conformément à la décision prise lors de

la session de branche.

Les nouvelles classifications sont en vigueur depuis le 1er janvier 1970.

DANS LES RÉGIONS

▲ ALSACE - LORRAINE :

ACCORD Textile - Ht-Rhin :

Un accord d'assurance collective en cas de décès et d'invalidité totale et permanente est applicable au 1-1-70. Cotisations : 0,40 % du salaire dont 0,20 % à la charge de l'entreprise et 0,20 % à celle du salarié.

TISSAGE DE MALMERSPACH :

a obtenu 1/2 heure d'information non payée par mois.

SNIP :

amélioration de la prime d'ancienneté.

GLUCK :

augmentation non intégralement hiérarchisée, projet de mensualisation qui porte sur 50 ouvriers, prime de fin d'année.

Napoléon KOECHLIN (groupe WIL-LOT) :

augmentation de 0,20 F à partir du 1er novembre.

SCHAEFFER Soie :

coefficient minimum fixé à 145, minimum de prime garantie de 8 %.

▲ CHAMPAGNE :

ST-DIZIER - GILLIER :

Finalement les négociations engagées à la suite du conflit chez GILLIER ont été décevantes. La reprise s'étant effectuée simultanément aux négociations, le patron n'a rien lâché. Un CCE ayant décidé de verser 3 millions A.F. aux grévistes de ST-DIZIER, la direction a fait opposition et a porté plainte. Le jugement a été favorable pour le CCE, mais la direction engage un second procès.

▲ MIDI - PYRENEES - LANGUEDOC

Délainage MAZAMET :

Un accord de salaire de 3,24 % est intervenu, applicable au 1er janvier 70. C'est ainsi que le salaire minimum passe de 3,51 à 3,62 et la prime de panier de 3,74 à 3,86. Le dernier accord datait du 1er novembre 69.

▲ PAYS DE LOIRE :

REGION CHOLETAISE : réunion paritaire chaussures ETAM et cadres :

Un accord est intervenu augmentant les salaires réels de 10 % pour l'année 1970. La CFDT demandait 70 F + 7 %.

▲ REGION PARISIENNE :

COMMISSION PARITAIRE FOURRURE :

Les fédérations CFDT et FO et CGT ont demandé une convention collective nationale, les patrons parisiens seraient d'accord. Des démarches officielles seront faites dans ce sens auprès des 3 chambres patronales nationales et du Ministère du travail.

TAILLEURS :

A la commission paritaire, les patrons ont refusé les revendications déposées le 10 novembre : majoration ancienneté, paiement accidents, maladie, maternité, indemnité plus forte de licenciement.

▲ RHONE - ALPES :

TANNERIES DU PUY :

La CFDT devient majoritaire. Les élections DP et CE du 12 décembre ont permis à la CFDT d'obtenir 54 % des suffrages chez les DP et 57 % au CE avec un gain de 2 sièges en titulaires et autant en suppléants. Ce succès est significatif après la longue grève de septembre.

A TRAVERS L'ORGANISATION

● ENTREVUE CHEZ

LE MINISTRE DU TRAVAIL :

L'importance du chômage dans nos branches, la nécessité d'une augmentation des indemnités d'état, ainsi que les branches non couvertes par cette allocation, ont été particulièrement évoqués lors de l'entrevue, ainsi que la non couverture de certaines professions par l'accord C.N.P.F. du chômage interprofessionnel.

Parallèlement aux questions de chômage, la délégation a abordé les problèmes posés par l'application des droits syndicaux dans les entreprises citant notamment le livre blanc MONTAGUT (voir l'article contenu dans ce numéro). Nous avons évoqué les conditions de travail imposées aux travailleurs de nos branches, insistant sur tous les aspects néfastes du travail au rendement et informé le Ministre de notre conception de la mensualisation, même statut pour tous en appuyant pour que disparaissent

rapidement des textes légaux l'obligation de récupérer (chômage partiel et jours fériés).

Le Ministre a écouté... et posé quelques questions...

● ASSEMBLEE GENERALE

I. R. I. H. A.

Le 16 janvier s'est tenue à Paris l'assemblée générale, suite aux élections.

Nos représentants ont demandé l'affiliation à la Caisse de Retraite Complémentaire dès l'entrée au travail — de faire connaître davantage le rôle du fonds social de l'I.R.I.H.A.

Les positions de fond C.F.D.T. ont été réaffirmées :

- abaissement de l'âge de la retraite,
- augmentation des retraites S.S. et complémentaires,
- prise en compte par la Sécurité Sociale des années de versement au delà de la 30ème.

- calcul de la retraite sur les 10 meilleures années de versement,
- même garantie mensuelle pour tous... y compris les retraités.

● FORMATION

Plusieurs journées d'études se sont déroulées dans les régions ce mois-ci notamment :

— A FOUGERES, le 12 janvier, avec 77 participants de l'habillement et de la chaussure et à TYROSSE, le 16 janvier, avec 23 participants HA CUI TEX de la région Aquitaine.

Cette rencontre a permis de mettre en place une équipe régionale responsable de la coordination de l'action fédérale sur la région Aquitaine.

1 - RENCONTRE DES FEDERATIONS C.F.D.T. et C.G.T.

Le jeudi 22 janvier, la fédération HA-CUI-TEX a reçu à Montholon la délégation des trois fédérations C.G.T. textile-habillement et cuirs et peaux.

Une conférence de presse a été décidée pour le mardi 24 février afin de faire connaître à la presse la situation de nos branches en matière de salaires (nous accusons un retard de 20 % sur le salaire moyen de l'ensemble des professions), de conditions de travail (rendement).

A cette même date, sera rendue publique l'action que nos fédérations entendent engager pour améliorer la situation des travailleurs de nos branches.

2 - COMBIEN GAGNENT NOS PATRONS

Au cours des mois qui viennent, la fédération invite les sections d'entreprises à mettre en place une grande campagne d'information et de démystification sur les

10 plus hauts salaires des entreprises des sociétés anonymes (S.A.).

La loi nous le permet par l'ordonnance du 22-2-45 et la loi du 24 juillet 66 sur les sociétés. Les employeurs ne peuvent donc pas nous refuser la communication globale des dix plus hauts salaires quand la société anonyme emploie plus de 200 salariés et 5 seulement dans les autres cas.

Ainsi les premiers résultats donnent pour :

Rhodiacéta : 238 millions par an soit 23,8 millions par personne

St-Frères : 170 millions soit 17 millions par personne

comme quoi le capitalisme paie bien, une raison de plus **d'augmenter nos actions** pour l'abattre.

● AU J. O.

GANTERIE DE PEAU : Extension de la convention collective nationale. Elle est maintenant applicable à toutes les entreprises. (J. O. du 21-12-69).

ASSEDIC - ALLOCATIONS CHOMAGE TOTAL : Depuis le 5 janvier, les allocations complémentaires de chômage **sont augmentées** de 8,5 %. Si le pourcentage des cotisations reste le même, le plafond au-dessous duquel ces cotisations sont perçues passe de 5 800 F à 6 300 F par mois.

Désormais les chômeurs bénéficiant des allocations complémentaires de l'ASSEDIC toucheront 35 % de leur salaire antérieur avec un minimum de 7,70 F (contre 7,10) par jour et 8,86 F au lieu de 8,10 F pendant les 3 premiers mois et un maximum de 73,54 F (contre 67,70 F). Les allocations complémentaires sont versées pendant 365 jours, mais les salariés de plus de 50 ans les touchent pendant 609 jours.

A noter qu'aucune augmentation des allocations d'état n'est prévue pour le moment.

Renforcement de l'équipe fédérale

— Depuis le 1^{er} janvier 1970, la fédération compte une nouvelle permanente en la personne de MARIE-CLAUDE PLAISANTIN.

— Avant d'accepter de venir à Paris compléter l'équipe fédérale, MARIE-CLAUDE travaillait à Lyon dans une entreprise d'Habillement (chez SCANDALE) bien connue pour ses références anti-syndicales.

— Nous remercions MARIE-CLAUDE d'avoir accepté de quitter sa région pour venir à Paris renforcer l'équipe.

— Nous lui souhaitons une rapide adaptation et un travail fructueux pour le développement de la CFDT dans nos professions de l'habillement, des cuirs et du textile.

La brochure CFDT sur **Mai 1968** est parue

En 190 pages se trouvent retracées les positions et l'action de notre organisation pendant les événements.

C'EST UNE BROCHURE A LIRE ET A FAIRE LIRE. Chaque syndicat doit se la procurer. En vente à l'économat CFDT : 10 F la brochure.

La fédération en possède un petit stock qu'elle peut diffuser aux mêmes conditions.

L'INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Des statuts... à la vie syndicale de tous les jours

Extraits du préambule et de l'article premier de nos Statuts :

- ... Tout homme a le droit de diriger sa vie, de développer sa personnalité.
- ... Tout homme a le droit de vivre dans une démocratie qui lui assure...
UNE PARTICIPATION ACTIVE A L'ELABORATION ET AU
CONTROLE des décisions.
- ... La Confédération réunit des Organisations syndicales ouvertes à tous les travailleurs résolus... à lutter pour instaurer une société démocratique D'HOMMES LIBRES ET RESPONSABLES.

■ LES ORIENTATIONS FEDERALES :

EPINAL 1966 → Un slogan sur le mur du Congrès :

« UNE HEURE PAYEE PAR MOIS
POUR L'INFORMATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE »

Ce Congrès allait bien dans le sens profond des statuts que la C.F.D.T. s'était donnée en 1964.

La revendication de l'1H d'information était vraiment le moyen par excellence pour avancer dans le sens d'une société démocratique.

Comment peut-on être libre et responsable si l'on n'est pas au départ informé des problèmes, des situations, des événements ?

Comment peut-on développer sa personnalité sans ce minimum d'information ?

Comment peut-on élaborer ou contrôler des décisions sans être informé ?

■ LA REALITE

Si le Rapport d'Epinal et, par voie de conséquence, l'1H d'information, fut voté à 100 % à Epinal, il faut bien reconnaître que peu de militants croyaient à la réalisation de cette revendication. Des quantités d'arguments allaient dans un sens contraire : « Les travailleurs n'en veulent pas ; les militants ne sont pas prêts ; les patrons ne le lâcheront jamais ; c'est pas réalisable matériellement... etc.

Néanmoins les responsables de nos branches y ont cru et cette priorité n'était pas une priorité sur le papier ; il fallait le faire entrer en application.

Ce fut le thème de tous les discours d'AG, de beaucoup d'articles dans les Bulletins Ha-Cui-Tex, le mot d'ordre à chaque arrêt de travail, des prises de parole dans les bulletins.

Et puis, il y a eu Mai 68. Là, plus question de tourner autour du pot. Il a fallu y aller.

Aujourd'hui nous pouvons dire que nous avons considérablement avancé.

■ UNE SESSION DE RECHERCHE

Les 19 et 20 septembre à Paris, une vingtaine de camarades des entreprises Ha-Cui-Tex où l'heure se réalise de temps en temps ou tous les mois, se sont retrouvés. Le but : Confronter leur expérience, réfléchir sur les difficultés, les problèmes rencontrés. Redonner aux autres leurs expériences.

■ QUELQUES DECOUVERTES

Signification de l'information

- l'autorité patronale a mis en place une hiérarchie par le haut.
- le travail est de plus en plus parcellisé
- le rendement et les cadences empêchent les contacts naturels entre les travailleurs.
- l'autorité patronale s'en trouve renforcée du fait du manque de rapports collectifs.

But de l'information

- Recréer des contacts et rapports collectifs
- Doit déboucher sur l'incitation à l'action
- Rassembler les travailleurs sur des objectifs
- Donc mise en place d'un rapport de force
- Doit démonter les systèmes.

Quand faut-il la faire ?

Toujours et partout — après les réunions de D.P. - C.E. — Commissions paritaires — Problèmes d'atelier ou catégorie — avant — pendant et après une action.

Préparation :

C'est la responsabilité de la Section.

Ne pas seulement préparer le texte, mais prévoir l'environnement : Salle - tableau - affiches - panneau - répartition des militants dans la salle - etc.

Dangers à éviter :

Tous sont d'accord : « Le plus grand danger, c'est de ne pas en faire ».

Ces quelques lignes sont bien sûr, des extraits du riche enseignement de ces 2 jours.

La Fédération a décidé de faire un outil de travail pour les Sections Syndicales, sous la forme d'un Bulletin Interbranche aux Sections et Syndicats. Ce Bulletin reprendra dans les détails la découverte de ces deux jours, riches de l'expérience des camarades. Il sortira en Avril. Chaque section doit prévoir une réunion pour en discuter.

■ CONCLUSIONS

Il fallait y croire et être gonflé pour avancer cette revendication en 66. Mais l'expérience ne prouve-t-elle pas que lorsque l'on met le paquet dans tous les secteurs, même les revendications les plus difficiles avancent.

Le Syndicalisme de masse, le rapport de force, passent par des travailleurs participant à l'action, aux décisions, à l'information.

L'Etat et le capitalisme détiennent le monopole de l'information : Presse et surtout l'arme terrible qu'est la télé. Ne laissons pas inutilisé le principal moyen de réagir contre ce monopole.

L'heure d'information a déjà considérablement avancé, dans des accords, dans des faits, il faut continuer sur la lancée jusqu'au jour où les patrons seront dans l'obligation de lâcher prise.

LE DROIT ET L'INDEMNISATION DU CONGÉ-ÉDUCATION

Editée en 1967, cette note sur le Congé-Education est imprimée à nouveau pour répondre aux désirs de militants ayant participé aux sessions de branches de décembre dernier d'une part, et compléter l'information en ce domaine, du grand nombre de militants ayant rejoint la CFDT depuis 1967.

Ceci dans le but :

- de permettre aux militants de bien connaître la loi relative au Congé-Education.
- d'être au courant des démarches à faire pour l'obtenir.
- de mener l'action pour en assurer le financement.

▲ NAISSANCE DE LA LOI SUR LE CONGÉ - EDUCATION

Jusqu'en 1957, les militants qui voulaient suivre un stage de formation syndicale devaient le faire pendant leurs congés payés ou solliciter une autorisation pour motif personnel.

Depuis le 23 juillet 1957, une loi a été votée et a consacré le principe du droit au congé-éducation, élément essentiel à la promotion collective des travailleurs. Mais cette loi est incomplète.

- nombre de jours insuffisants dans certains cas ;
- fractionnement limité à deux fois ;
- congé non payé.

Concernant l'indemnisation du congé-éducation, la CFDT a engagé une longue et très dure bataille devant les tribunaux pour faire reconnaître le droit aux Comités d'Entreprise d'accorder le remboursement des pertes de salaires et des frais de session.

Le 20 mai 1965, la Cour de Cassation, toutes Chambres réunies accordait ce droit au C.E. au titre des œuvres sociales.

A noter que cette lutte pour l'indemnisation du congé-éducation a été menée par la **CFDT seule**, les autres centrales n'ayant pas cru devoir s'y associer. La CFDT a donc mené toute seule une lutte difficile mais très utile pour tous les militants syndicaux.

En ce début d'année au moment de l'élaboration du budget du C.E. cette question est à examiner en section syndicale d'entreprise afin que les élus CFDT prennent les dispositions pour **l'indemnisation complète du congé éducation** dans le cadre des œuvres sociales du C.E.

Par indemnisation complète, il faut entendre :

- 1 - Le remboursement intégral des pertes de salaires
- 2 - Les frais de transport
- 3 - Les frais de séjour

Cette indemnisation complète existe dans plusieurs entreprises notamment à la Rhodiacéta.

▲ APPLICATION DE LA LOI

Tous les travailleurs et apprentis peuvent bénéficier du congé-éducation. **Aucune durée de présence n'est exigée.**

● Nombre de bénéficiaires par an :

Il dépend du nombre de salariés de l'établissement :

- de 1 à 20 salariés : 1 bénéficiaire
- de 20 à 40 salariés : 2 bénéficiaires
- de 41 à 60 salariés : 3 bénéficiaires

avec un bénéficiaire en plus par fraction de 20 jusqu'à 250. **Au delà de 250, autant de bénéficiaires qu'il y a de délégués du personnel titulaires et suppléants prévus par la loi.**

● Durée du congé :

12 jours ouvrables est la durée maximum prévue par la loi qui prévoit le fractionnement en deux fois. (Accord et convention peuvent prévoir des fractionnements supplémentaires). **Le congé-éducation-jeunesse ne s'ajoute pas.**

● Demande :

Elle doit être présentée par l'intéressé sur papier libre ou mieux un papier à en-tête du syndicat, au moins **30 jours avant la date de début de la session** (voir modèle à la fin).

Il est toujours possible de présenter une demande moins d'un mois avant, mais il n'y a pas de recours contre un refus éventuel de l'employeur.

● Situation pendant le congé :

La durée du congé-éducation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations de sécurité sociale et aux prestations familiales, ainsi qu'au regard de tous les droits du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

● L'employeur peut-il refuser ?

En principe, non. **Le bénéfice du congé demandé est de droit.** Il y a cependant une atténuation au principe : l'employeur peut tenter de s'y opposer s'il estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Pour que le refus soit valable, il faut :

- a) que l'employeur ait l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel,
- b) qu'il soit motivé et notifié à l'intéressé **dans les 8 jours** qui suivent la réception de la demande.

Or, dans ce délai de 8 jours, il faut que l'employeur convoque son comité d'entreprise et l'on se rappellera que l'ordonnance du 22

février 1945, article 16, prévoit que l'ordre du jour doit être communiqué aux membres du C.E. 3 jours avant la séance.

— Le refus doit être motivé : les seuls motifs valables prévus par la loi sont les conséquences sur la production et la marche de l'entreprise qu'entraînerait l'absence du salarié.

— Le refus doit avoir obtenu l'agrément du C.E. Notons bien qu'il s'agit d'un **AVIS CONFORME** et non d'un simple avis.

Si le comité d'entreprise estime que la marche de l'entreprise ne peut souffrir de l'absence du salarié demandeur, l'employeur est, dès lors, tenu d'accorder le congé-éducation.

Il ressort de ce texte que l'employeur ne peut se contenter d'invoquer la bonne marche de l'entreprise devant le comité : il doit, en plus justifier pour qu'elles raisons pratiques la bonne marche est mise en péril par l'absence. Une discussion doit donc s'instaurer en comité, les délégués ne pouvant se prononcer sans avoir les éléments d'information nécessaires.

● Et en cas de refus de l'employeur

Si l'un des deux points a) et b), ci dessus n'est pas respecté, le demandeur d'un congé peut passer outre un refus patronal et ne devrait en principe encourir aucune sanction.

Cependant, il est conseillé de faire intervenir le syndicat et de saisir l'inspection du travail, qui en cas de différend, joue un rôle d'arbitre.

▲ L'INDEMNISATION DU CONGE

Il n'est pas suffisant de reconnaître un droit aux travailleurs il faut leur donner les moyens matériels d'en jouir.

Toute l'action de la CFDT depuis des années a été de faire admettre le droit à une indemnisation par les comités d'entreprise pour les salariés du secteur privé. « **Congé non rémunéré** », dit la loi, ne signifie pas « **congé non indemnisé** » a dit la cour de cassation.

Depuis l'arrêt du 20 mai 1965 de la cour de cassation, toutes chambres réunies :

« l'institution, dans un établissement, d'un régime d'indemnités
« devant faciliter l'éducation ouvrière du personnel entre dans
« les œuvres sociales destinées à l'amélioration des conditions
« collectives de travail et de vie du personnel, au sens de
« l'article 2 de l'ordonnance du 22 février 1945 ».

Il appartient aux élus des comités d'établissement de faire en sorte que dans le budget figure un poste pour l'indemnisation du congé-éducation. Y penser au moment de leur élaboration aussi bien pour les comités d'entreprise que pour les comités centraux. Si ce poste n'existe pas, voici comment procéder :

● Demander l'inscription à l'ordre du jour :

S'agissant d'une décision importante visant à la création (ou l'aménagement) d'une œuvre sociale, celle-ci doit figurer à l'ordre du jour et non venir dans les questions diverses. S'il y a opposition du Président du Comité d'entreprise à cette inscription, il faut selon l'article 16 de l'ordonnance du 22 février 1945, demander l'inscription de la question par la majorité des titulaires. L'employeur ne peut s'y opposer.

Si l'employeur refuse de la mettre en discussion, s'il fait obstruction

de quelque manière que ce soit (en quittant la salle par exemple), il appartient au comité d'en dresser un constat par procès-verbal et de demander une réunion extraordinaire sous la présidence de l'inspecteur du travail.

● **Formulation de la question :**

« Paiement des pertes de salaire pour les bénéficiaires de congé-éducation au titre de la loi du 23 juillet 1957 ».

● **En séance :**

- rappeler la loi sur le congé-éducation,
- rappeler l'arrêt de la cour de cassation,
- proposer un règlement d'application et demander le vote (auparavant il faut bien sûr avoir pris contact avec les autres syndicats),

Le vote est acquis à la majorité. Le président ne dispose pas de voix pondérante en cas de partage des voix.

- veiller à la rédaction du procès-verbal.

● **Dégager les ressources nécessaires :**

— Le comité ne peut exiger de l'employeur des fonds supplémentaires. Il peut par contre :

- soit puiser dans ses fonds propres, s'il dispose de ressources disponibles,
- soit réduire ou modifier les autres postes de son budget, ceci même si l'employeur a calculé sa subvention en fonction des seules œuvres existantes jusque là.

● **En cas de refus de l'employeur :**

Dans de nombreux comités d'entreprise toute dépense effectuée par le comité doit être signée conjointement par le trésorier et le président. Cette procédure n'est ni obligatoire, ni normale et il convient alors de modifier le règlement intérieur du comité d'entreprise par un vote du comité d'entreprise.

S'il s'avérait difficile dans des délais raisonnables, de retirer la signature à la direction et si elle refusait de signer les engagements de dépenses relatifs au congé-éducation, il faudrait faire intervenir l'inspecteur du travail et attaquer la direction pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

● **Si le C.E. n'a pas la gestion des œuvres sociales**

Le comité d'entreprise n'en doit pas moins voter le principe de l'indemnisation du congé-éducation et contraindre l'employeur à puiser dans la subvention globale accordée aux œuvres sociales. Mais ce comité doit de suite obtenir la remise totale des fonds à un compte chèque postal ou bancaire ouvert à son nom propre.

● **Etablir un règlement de paiement :**

Le principe étant admis et les ressources dégagées, le comité d'entreprise doit préciser ces modalités d'attribution et les justifications nécessaires. Les indemnités sont instituées dans l'entreprise en faveur des seuls salariés de celle-ci et ce, sans aucune distinction entre eux.

Mais le remboursement des pertes de salaire ne doit pas seulement être intégral.

● **Le salarié doit obtenir le maintien de tous ses droits.**

C'est ainsi que sur son salaire viennent parfois se greffer des primes trimestrielles ou semestrielles. Le salarié bénéficiant du congé-éducation doit les percevoir au même titre que les autres salariés.

La cour de cassation ne limite pas le droit d'intervention du comité d'entreprise ou remboursement de la perte de salaire. Ce remboursement pourrait donc également porter sur **les frais de déplacement et sur les frais de séjour**. Bien entendu, le remboursement de ces frais devrait être effectué directement par le comité d'entreprise au salarié.

● **Et s'il n'y a pas de comité d'entreprise ?**

Les délégués du personnel ont dans ce cas, mission de suppléer le comité, aux termes de l'article 3 de la loi du 16 avril 1946 ; ils assument alors, conjointement avec l'employeur le fonctionnement de toutes les œuvres sociales.

Il appartient donc aux délégués du personnel de faire la demande à l'employeur et de tenter d'obtenir satisfaction, quitte à proposer un réaménagement des œuvres sociales existantes.

Un tel accord d'établissement prévoyant l'indemnisation des pertes de salaire est parfaitement licite, puisqu'il n'est pas contraire à la loi. Il vient seulement la compléter. Il a également toute sa place dans une convention collective ; d'ailleurs la convention nationale de la chaussure prévoit (art. 12) l'indemnisation d'un sessionnaire par tranche de **100 salariés** avec un minimum de 10, avec possibilité de fractionner les 12 jours indemnisés en 3 fois.

MODELE DE REGLEMENT D'APPLICATION

Les stages de formation donnant droit à indemnisation seront ceux exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière et à la formation syndicale organisés par les centres homologués par le Ministère des affaires sociales dans le cadre de la loi du 23 juillet 1957 et fixés chaque année par arrêté paraissant au Journal Officiel.

● **Modalité de paiement :**

Le montant de l'indemnité versée sera égal au montant du salaire perdu et doit garantir aux salariés le maintien de tous leurs droits.

Les bénéficiaires devront remettre le double de leur demande de congé-éducation au secrétaire du Comité d'Entreprise. Au retour, sur justification et après notification à la commission sociale, les services de paie de l'entreprise régleront le bénéficiaire du congé-éducation, en établissant la fiche de paie, comme si le salarié avait travaillé. Ensuite, le service de paie se fait rembourser par le trésorier du Comité d'entreprise de la somme correspondante, charges sociales comprises.

● **Contrôle :**

Le secrétaire du Comité d'Entreprise fera tous les trimestres, en séance ordinaire, un compte rendu des conditions dans lesquelles les travailleurs de l'entreprise ont bénéficié de cette institution.

● **En conclusion :**

Fort des renseignements et des possibilités d'interventions contenus dans cet article, il faut dans chaque entreprise au cours de cette année, obtenir si ce n'est déjà fait l'indemnisation complète du Congé Education.

En atteignant cet objectif, nous favorisons la possibilité de participation des militants aux sessions de formation organisées dans le cadre de l'Institut Confédéral de Formation C.F.D.T.

Par le coût réduit des sessions du fait de l'indemnisation par l'entreprise ou le C.E., il sera possible à l'organisation de développer toujours plus les possibilités de Formation.

C'est un objectif à atteindre.

EXEMPLE DE DEMANDE DE CONGE EDUCATION

NOM :

Prénom :

Service :

Demande de congé-éducation :

Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de solliciter une mise en congé du
au afin de pouvoir suivre la session organisée par
l'Institut Confédéral d'Etudes et de Formation Syndicales de la
Confédération Française Démocratique du Travail, dans le cadre
de la loi du 23 juillet 1957 accordant des congés aux travailleurs
en vue de favoriser l'éducation ouvrière.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes
salutations distinguées.

A le 19....

Signature :

Et n'oubliez pas que cette demande doit être remise à la direction
30 JOURS avant la date de la session.

- Après Mai - Juin 68
- Après la loi sur le droit syndical
- Dans « la nouvelle société » de CHABAN DELMAS

LA RÉPRESSION CONTINUE...

MONTAGUT c'est la marque d'un tricot de luxe mais c'est aussi la répression bien organisée.

Le patron du groupe Monsieur LEO GROS, y est en effet le maître de plus de 1 000 salariés sur lesquels il entend exercer un pouvoir absolu. Ces 1 000 travailleurs sont répartis dans neuf sociétés différentes. Il est bien évident que pour régner, il vaut mieux diviser.

Pour faire échec à une implantation C.F.D.T. dans la Société « Bonneterie » Cévenolle (600 salariés) à GRANGES-LES-VALENCES, Monsieur Léo GROS s'est permis depuis Mai 68

- un licenciement collectif en juin 68 pour se débarrasser d'Andrée PRADON désignée comme déléguée syndicale
- de ventiler son personnel dans huit ou neuf sociétés différentes. (dans les faits, rien n'est modifié pour le personnel, même lieu de travail, même encadrement, même production, etc.) C'est ainsi qu'une candidate D.P. est mutée dans une société de 2 personnes en juillet 68
- de céder à une autre société en février 69, sans l'autorisation de l'inspection du travail, la déléguée syndicale C.F.D.T. désignée depuis quelques jours.
- de mettre en place un syndicat C.F.T. (Confédération Française des Travailleurs) en février 69, contesté par la C.F.D.T. Sa non représentativité auprès des travailleurs a été reconnue par le tribunal d'instance de TOURNON
- de licencier Simone LOGET (Responsable C.F.D.T. en septembre 69, après 16 ans de présence, sans motif sinon celui de dire « Fermeture de nos ateliers » (Cette Société n'avait que 2 salariées, la seconde n'est pas licenciée).

TOUS LES ACTES DE M. LEO GROS POUR LAMINER LE SYNDICALISME ONT DES CONSEQUENCES PROFONDES

- Des hommes et des femmes ont perdu leur emploi, certains mêmes leur métier.
- Des travailleuses et des travailleurs produisent sans pouvoir s'exprimer.

On leur demande de la dextérité, une bonne vue et de tenir les cadences pendant 8 heures. Mais ils doivent laisser à la porte de l'usine leur intelligence et tout ce qui fait l'être humain.

◆ HALTE A LA REPRESSION

Au cours d'une **conférence de presse**, le 26 novembre 69, les camarades de l'U.D. ont présenté aux travailleurs et aux personnalités le « Livre Blanc » qu'ils ont établi sur MONTAGUT.

Ils y ont dénoncé :

- La lutte anti-syndicale menée par cet employeur
- Les lacunes de la législation sociale
- Les insuffisances du contrôle administratif.
- Le caractère dérisoire des peines infligées par les tribunaux
- Le scandale de la loi d'amnistie après l'élection de POMPIDOU
- L'inertie des pouvoirs publics.

◆ LE MINISTRE DU TRAVAIL EST INFORME

Un de ces documents a été remis à Monsieur FONTANET, Ministre du Travail le mercredi 14 janvier lors d'une entrevue avec une délégation de la Fédération où le problème concret de la non application du droit syndical a été évoqué.

Ce « Livre Blanc » illustre d'une façon dramatique les difficultés que rencontrent certains militants de nos organisations. Il montre aussi les graves insuffisances de la législation et de la justice.

◆ L'OPINION PUBLIQUE DOIT ETRE ALERTEE

Car, pour beaucoup de citoyens, on croit généralement que le travailleur est libre d'afficher son appartenance syndicale sans risque pour son avancement ou son emploi.

Cela devrait être, mais cela n'est pas toujours, car malheureusement, la situation faite aux travailleurs de MONTAGUT n'est pas isolée.

◆ POUR LA C.F.D.T., PRIORITE DU DROIT SYNDICAL

- Pour permettre l'EXPRESSION des TRAVAILLEURS
 - par l'intermédiaire des élus,
 - par les structures de l'organisation.
- Mais il faut aussi que cette EXPRESSION soit possible pour CHACUN des TRAVAILLEURS.

C'est ici que s'inscrit et prend toute sa valeur, notre revendication pour l'**IH d'information** payée chaque mois à tous les travailleurs.

- La répression patronale continue (car MONTAGUT n'est qu'un exemple), elle existe ailleurs sous d'autres formes.

◆ MAIS LA LUTTE AUSSI CONTINUE

- Malgré et surtout à cause de cette nouvelle société et son intéressement... et ses contrats sociaux...

Après des années de répression,

- des adhérents toujours plus nombreux font confiance à la C.F.D.T.,
- des militants luttent et font reconnaître leurs droits,
- des travailleurs de plus en plus nombreux participent aux actions et aux objectifs de la C.F.D.T.

C'est le seul chemin efficace pour construire une Société Socialiste démocratique pour plus de responsabilités de pouvoir et de liberté pour l'ensemble des travailleurs.

Positions de classe et luttes de classes

Depuis sa création, la classe ouvrière est tenue en domination par la classe patronale et financière.

La classe ouvrière lutte pour faire reconnaître ses droits et pour une libération collective.

A partir de l'action collective, nous devons réfléchir sans cesse au développement de la conscience de classe chez tous les travailleurs afin de permettre au plus grand nombre d'avoir des attitudes et des comportements de classe dans la lutte syndicale de tous les jours.

Pour mieux expliquer ce que nous pensons, nous allons partir d'une réalité concrète et essayer d'expliquer le titre de cet article.

UN EXEMPLE parmi tant d'autres !

Une entreprise située en pleine campagne des Deux-Sèvres, 300 salariés dont 250 travailleuses, le paternalisme y domine depuis longtemps.

En février 69, mise en place d'un Comité d'Entreprise « Maison » pour satisfaire aux obligations légales.

En avril démarrage d'une section d'entreprise C.F.D.T. qui demande les élections de délégués du personnel. L'esprit des adhérents et des nouveaux militants était de faire appliquer la loi, la Convention Collective, pour défendre les salariés de l'entreprise. Même on peut dire que prenant aux mots certaines déclarations officielles, les militants pensaient engager un véritable dialogue avec la Direction.

Lorsque le responsable départemental parlait de perspectives et de positions syndicales, les militantes insistaient sur le nécessaire dialogue avant tout.

● LA LUTTE DE CLASSES MENEÉ PAR LA DIRECTION

Dès que la Direction est informée du démarrage du Syndicat, une attaque en règle s'exerce sur les militants, pression et chantage sur l'ensemble du personnel.

Il est significatif que sans présenter aucune revendication, la lutte de classes qui s'exerçait sous forme de paternalisme, de domination de classe, est engagée de front.

D'abord la Direction manœuvre pour repousser les élections, des pressions directes se font sur le personnel, tout est mis en œuvre par la Direction et les chefs afin que les travailleurs ne votent pas au 1er tour des élections. La veille, un tract de la Direction est distribué qui dit entre autres :

« Enviez-vous le sort des ouvriers Renault ?... C'est triste une maison qui n'a plus d'âme... KIDUR (c'est la marque de fabrication) c'est notre moyen de vivre, c'est notre devise, notre drapeau, etc. »

Les travailleurs ont peur, la liste C.F.D.T. n'obtient pas le quorum au 1er tour des élections.

Après ce relatif échec, le découragement des militantes est grand, elles pensent que les salariés ne leur font pas confiance. A la réunion syndicale le soir du 1er tour, les militantes en pleurent.

Le permanent réexplique les buts du syndicalisme et les ambitions qu'il se donne, les militantes découvrent mieux le sens de l'action syndicale et les raisons de lutte à partir d'une telle situation.

Car il n'y a pas pire exploitation que de ne pas avoir conscience d'être exploités, le syndicalisme doit rendre les travailleurs conscients de leur exploitation et des conditions de leur émancipation.

Au lieu de capituler, les militants décident courageusement d'affronter le 2ème tour des élections dans des conditions particulièrement difficiles.

● LA DIRECTION VEUT CASSER LE SYNDICAT C.F.D.T.

D'autres tracts imprimés sont diffusés par la Direction, l'un est adressé au domicile des ouvriers et à leur famille. On connaît trop ce honteux moyen de pression qui peut entraîner des problèmes dans les familles, encore accentués dans un petit pays.

La Direction veut casser le jeune syndicat C.F.D.T. elle fait pleurer les militantes, elle les humilie publiquement, elle met en place une liste de candidats à sa dévotion intitulée « Liste individuelle pour la défense et la participation ».

Au 2ème tour, la liste patronale obtient 103 voix et 5 élus, la liste C.F.T.D. 53 voix et 2 élus.

● UNE VICTOIRE

Certes, la C.F.D.T. aurait préféré un meilleur résultat, mais vu la mise en condition, le chantage, la pression et l'environnement, ce n'était pas possible.

Alors courageusement et après réflexion collective, les militants de la section C.F.D.T. **ONT DECIDE DE POURSUIVRE LEUR** action syndicale et d'exercer leur mandat de délégués et c'est là, **la plus belle victoire.**

Cette victoire sera concrétisée le jour où la section C.F.D.T. obligera la Direction à signer un texte sur les heures d'attente, qui auparavant n'étaient pas payées.

SOLIDARITE DANS LA LUTTE DES CLASSES

L'exemple décrit ci-dessus se reproduit journellement sous des formes différentes, mais beaucoup ont pu s'y reconnaître.

Les militants de la section KIDUR ont pu tenir grâce à la solidarité ouvrière. Toutes les sections d'entreprises du département furent alertées par l'U.D. De nombreuses lettres de soutien furent adressées à la jeune section C.F.D.T. En voici quelques extraits :

« Ne perdez pas courage, travaillez pour la justice et la dignité, je vous souhaite la réussite et surtout la compréhension de vos collègues qui bénéficient de votre lutte pour ce monde plus humain que nous voulons tous. »

La Section Assurances

« L'équipe de la J.O.C.F. apporte tout son soutien à votre action syndicale. »

Bressuire

« Nous pensons qu'avec l'action syndicale, nous construirons un monde pour la promotion d'ouvrières et ouvriers en marche vers la justice et la dignité. »

Section C.F.D.T. des Ets Gica-Sport-Parthenay

« La section C.F.D.T. des employés de Commerce de NIORT vous exprime toute sa solidarité pour que votre action puisse continuer et permettre une plus grande justice et liberté dans votre entreprise. »

Section Employés de Commerce de Niort

« Courage, c'est dur mais pensez-vous que vous n'êtes pas seule, partout dans le département, en France, dans le monde, des femmes, des hommes luttent pour plus de justice et de respect.

Pensons à nous, mais pensons aussi à l'avenir, à nos enfants pour qu'ils soient plus respectés. »

Section Métallurgie des Deux-Sèvres

« Au fur et à mesure du temps, il est quelque chose qui ne se modifie pas : l'exploitation de l'homme par l'homme, à ce point de vue-là, nous en sommes encore au Moyen-Age. La condition ouvrière a évolué dit-on ? OUI dans certains secteurs où le Syndicalisme est fort (Automobile chez Renault par exemple).

La lutte est dure aujourd'hui, mais demain vous pourrez rester la tête haute car vous serez demeurer libres, libre d'être des hommes et non des bêtes ou des machines. »

Section C.F.D.T. Chimie de Melle

Ces lettres ou des extraits furent affichés au panneau syndical.

● LA LUTTE DE CLASSES EST UNE REALITE OBJECTIVE

La lutte est engagée par la classe dominante dans la mesure où elle veut tenir les ouvriers en êtres dominés, le paternalisme est la forme très répandue de domination de classe. La classe dominée et exploitée n'a que deux positions possibles : se résigner ou se défendre collectivement.

La lutte de classe est l'opposition active qui existe entre deux classes, celle des exploités et celle des exploités, elle n'est pas la création d'intellectuels, ni l'invention de militants révolutionnaires, elle est une réalité objective et nous avons voulu prendre un exemple pour le démontrer.

Pour défendre efficacement les travailleurs et les libérer, nous devons donc nous insérer dans cette lutte de classes et l'organiser.

L'ENTREPRISE : UNE REALITE ECONOMIQUE

L'ARGENT DONNE TOUS LES

POUVOIRS

- L'accumulation des capitaux.
- Le développement des entreprises est acquis sur le dos des travailleurs.
- L'accumulation des capitaux, le développement des entreprises est le fruit du travail des ouvriers mais le patron se l'accapare.
- Certains sont patrons par héritage de famille donc pas forcément compétents.
- Le pouvoir appartient aux possesseurs de capitaux (à ceux qui ont l'argent).
- C'est le fait de posséder les capitaux et non la compétence qui donne le pouvoir de décider de tout.

EXPLOITEURS

TRAVAILLE ET TAIS-TOI

- Salaires réduits au minimum pour réaliser le plus de profit possible.
- Souvent dures conditions de travail.
- Insécurité dans l'emploi et le salaire.
- Toujours obéir à la discipline patronale.
- Se soumettre à l'arbitraire patronal.
- Toujours exécuter et ne décider de rien.

EXPLOITES

Ceci est évidemment très simplifié, ce n'est pas l'entreprise que nous voulons supprimer, mais le pouvoir patronal découlant de l'argent. Dans un premier temps, nous devons mener l'action pour limiter ce pouvoir patronal, en créant des rapports de force qui obligent les employeurs à reconnaître des droits, des avantages collectifs aux travailleurs, c'est le sens des accords contractuels.

Mais nous voulons qu'un jour le pouvoir de décision et de gestion soit exercé collectivement par les travailleurs.

● AU-DELA DE L'ENTREPRISE

Pour en revenir au schéma simplifié, il faut ajouter que l'exploitation ne s'exerce pas uniquement dans l'entreprise, mais au niveau du pays et du monde. La grande masse des travailleurs des pays capitalistes est exploitée sous l'aspect **matériel** (salaires, conditions de travail, logement, insécurité, discipline...) **Intellectuel** (instruction, formation...) **culturel** (cadre de vie, moyens de détente et de culture...)

Pourtant les travailleurs naissent avec autant d'intelligence que la classe dominante. Tous les êtres humains naissent en principe égaux, tout en étant différents. Tout est question d'instruction, d'acquisition de connaissance participation aux responsabilités et aux décisions.

Notre action de syndicaliste est de faire prendre conscience que l'exploitation n'est pas uniquement liée aux conditions matérielles,

mais aussi et surtout à la dignité, à l'acquisition de connaissance, à l'exercice des responsabilités et de décisions.

POSITIONS DE CLASSE

Face à cette situation, il faut que ce soit clair pour tous les militants. Il faut partout et toujours avoir une position de classe. Etre toujours du côté des exploités, ne jamais laisser supposer aux travailleurs et aux patrons que l'on peut s'entendre sur de soi-disant intérêts communs.

Aucune situation (connaissance, même école, même religion) ne peut justifier une collaboration avec la classe dominante, ni même lui apporter une caution. Ceci est vrai à tous les échelons et dans toutes les situations, y compris et surtout dans les caisses sociales soi-disant paritaires.

● DES COMPROMIS MAIS JAMAIS AUCUNE COMPROMISSION

Certes, lorsque nous signons un accord de salaires ou une convention, c'est un compromis dans le rapport des forces en présence. Mais à aucun moment, nous ne devons signer un texte qui renforce le pouvoir patronal où même le reconnaît, ne serait-ce qu'une déclaration où ont dit que l'employeur est libre d'organiser la production ou les rendements, même si cela existe dans les faits, on ne peut pas la légitimer quand on est syndicaliste ou un être humain conscient.

● FIDELITE DE CLASSE

Il arrive que des syndicalistes acceptent une promotion individuelle et oublient leur classe. Bien sûr, leur situation personnelle est sans doute améliorée mais ça ne change rien à l'ensemble de la classe ouvrière.

Si la libération du monde ouvrier est si difficile, c'est que des hommes, des femmes font parfois passer leur intérêt personnel avant la promotion collective de la classe ouvrière.

● ENGAGER UNE VIGOUREUSE LUTTE DE CLASSES

Dans la situation qui est faite à la classe ouvrière, il n'y a que deux positions : se soumettre ou se défendre. Se défendre, cela veut dire, mener une vigoureuse lutte de classes des exploités contre leurs exploités, elle est indispensable pour assurer la libération et la prise des responsabilités par les travailleurs.

En menant cette lutte, nous ne faisons que respecter les statuts de la CFDT.

L'expression lutte de classe n'est pas dans le texte, elle est sous-entendu. D'autres organisations ont l'expression dans leurs statuts, comme Force Ouvrière mais mènent quotidiennement une politique de collaboration de classe et d'intégration au régime capitaliste.

● A LA C.F.D.T.

Par les positions et l'action collective, nous menons quotidiennement la lutte de classes. D'ailleurs le Comité National fédéral HA-CUI-TEX d'octobre 69 l'a rappelé :

« Depuis l'origine de la classe ouvrière, les travailleurs sont engagés dans la lutte de classe de par leurs conditions de dépendance vis-à-vis des propriétaires, des moyens de production, qui les exploitent pour accroître profit et pouvoirs. »

« De ce fait, notre action s'inscrit très nettement dans la lutte de classes dans laquelle la classe ouvrière est engagée depuis son origine. »

● EN CONCLUSION

Nous souhaitons que la Confédération ait une position nette à ce sujet et espérons que le Congrès Confédéral de mai prochain se prononcera clairement sur la lutte de classes afin que la Confédération toute entière ait toujours une position de classe et insère son action dans la lutte de classes.

Ainsi il ne pourra plus y avoir de doute possible chez les travailleurs, les étudiants ni chez les tenants de la classe des exploités.

Le paternalisme n'est pas mort...

Il est souvent employé par les patrons pour maintenir une domination sur les travailleurs : un patron loge ses ouvriers, pas pour leur bien-être mais pour les rendre plus dépendants, plus attachés à l'entreprise. Il en est ainsi souvent de toute politique paternaliste : œuvres sociales, logements, prêts, etc... Tout ceci dans le but d'avoir des ouvriers soumis et surtout non syndicalistes. Ci-dessous, quelques extraits de lettre de militants illustrant que le paternalisme n'est pas mort.

— « Les patrons sont très paternalistes, ils font ce qu'ils veulent pour nous, à condition que nous soyons soumis parfaitement ».

— « Ils nous estiment si nous faisons tout ce qu'ils veulent sur le plan boulot... et ... le jour où nous décidons d'agir pour un travail plus humain, plus juste, plus question d'estimer des personnes qu'ils veulent intégrer pleinement à la vie de l'entreprise et de la société. Pour eux l'homme n'est qu'un élément et non une personne ».

— « Les patrons veulent tout accaparer, ils veulent des ouvriers absolument dépendants d'eux et devant les servir, c'est de l'esclavage ? Tout cela afin que l'entreprise soit de plus en plus prospère et pour qu'ils empochent le plus de fric possible. Ils sont capitalistes quoi ! »

— « Ils ne veulent absolument pas que les ouvriers mettent le nez dans leurs affaires. Pourtant ils se plaignent sans cesse de leurs lourdes responsabilités, mais ils ne veulent rien accepter venant des ouvriers ».

— « Les patrons nous crient qu'ils sont ouverts au dialogue alors que le compte rendu d'une réunion du C.E. est fait avant cette dernière... par les patrons eux-mêmes... bien sûr ! »

— « Pour défendre leur pouvoir, ils n'hésitent pas à employer n'importe quel moyen ».

— « Ils sont dégoûtants, ils vont même jusqu'à nous empêcher de nous renseigner et de communiquer la vérité aux ouvriers ».

— « Il n'était plus possible de subir plus longtemps leur volonté et leur domination ».