

HABILLEMENT CUIRS TEXTILES

C.F.D.T

N° 225 - Mai 1969

SOMMAIRE

● EDITORIAL

Le chemin parcouru depuis Mai 1968

● VIE FEDERALE

Point marquant, les nombreux conflits et notamment les 15 jours de grève des travailleurs de SAINT FRERES à FLIXECOURT.

● UNE STRATEGIE POUR NOTRE ORGANISATION :

1970 — Congrès confédéral C.F.D.T. La fédération le prépare activement, elle partage aujourd'hui avec les militants l'avancée de ses travaux.

● LES TRUSTS :

Les concentrations se développent dans tout l'HA CUI TEX, chaque militant doit s'y intéresser.

● COMPARAISONS POUR L'ACTION

Blanchisserie — teinturerie — nettoyage
Comparaison de ce qui existe dans chaque région pour permettre une action efficace à tous les niveaux.

● TEXTILES NATURELS

L'accord du 3 avril 1969 concernant les salaires, a été signé par l'ensemble des organisations syndicales HA.CUI.TEX, publié les nouveaux barèmes applicables au 1er avril.

L'accord est à glisser dans la Convention Collective pour la mettre à jour.

UN HOMME N'EST PAS STUPIDE OU INTELLIGENT,
IL EST LIBRE OU IL NE L'EST PAS.

(Mai 1968 - Faculté de Médecine)

HA - CUI - TEX

→ aux syndicats et sections

CUIRS ET PEAUX - 24 Mars 1969

- Compte rendu du conseil de branche.
- Information A. F. P. I. C.
- Prendre ce qui nous revient.

HABILLEMENT - 27 Mars

- Compte rendu de la réunion paritaire du 26

TEXTILES ARTIFICIELS - 28 Mars

- Compte rendu de la réunion paritaire des 24 et 26 mars.
- Texte des accords.

CHAUSSURES - 1er Avril

- Compte rendu de la réunion paritaire des 27 et 28 mars.
- Classifications ETAM — Propositions.

MAROQUINERIE - 2 Avril

- Compte rendu de la réunion paritaire du 1er avril.

HABILLEMENT - 3 Avril

- L'accord sur les 5 %.
- Modèle de projet d'accord d'entreprise
- Nouveaux minima au 1er avril.
- Dans les autres branches.

TEXTILES NATURELS - 4 Avril

- Compte rendu de la commission mixte du 3 avril.
- Annexe sur les propositions patronales et ouvrières.
- Texte des accords proposés.

TEXTILES ARTIFICIELS - 8 Avril

- Compte rendu de la réunion paritaire restreinte du 2 avril.
- Définition des postes repères.
- Cotation des postes du document joint.

SPECIAL SOLIDARITE - 8 Avril

- Grève SAINT FRERES à FLIXECOURT.

CHAUSSURES - 10 Avril

- Etat des négociations sur les classifications ouvrières.
- Classement des postes par atelier.

Ces bulletins adressés aux correspondants de sections doivent être discutés en équipes de militants. La section doit examiner ce qui est demandé et décider ce qu'elle fera.

LE SYNDICALISME EFFICACE EST UN TRAVAIL D'EQUIPE

Exploiteurs et Marchands

Une petite annonce parue récemment dans le journal « Les Echos » ainsi que dans une revue professionnelle textile, a retenu l'attention des militants.

Nous savions que certains patrons tiraient gloire d'avoir de bas salaires, mais pas jusqu'au point de s'en servir pour faire de la publicité, pour donner plus de valeur et d'attrait aux acheteurs éventuels. Il est vrai qu'aujourd'hui tout est permis pour exploiter les hommes et vendre n'importe quelle « salade ».

INDUSTRIE TEXTILE A CEDER GRANDE VILLE SOLEIL DU MIDI

P.D.G., cause âge et fatigue, cherche successeur (par cession d'actions, sans frais). Bel établis. classé « Maison Haute Couture en Gros ». Production tout jersey avec griffe premier plan. Ventes : 1 700 000 - Excellente rentabilité. Matériel parfait. Encadr. excellent. Belle usine.
MAIN-D'ŒUVRE AUX TARIFS LES PLUS BAS DE FRANCE.

Poss. tripler C.A. avec moyens actuels par nouv. direction dynamique. 700 000 cash + délais.

Mandataire exclusif : M. PRIVAT - 94, boulevard Victor-Hugo, NEUILLY-SUR-SEINE - Tél. 637.30.20

Autres industries en S.A. à céder cause retraite :

1° affaire de confection axée sur sportwear été-hiver, C.A. 10 000 000 H.T. avec 200 personnes. Bel outil de production.

2° fabrication article textile très spécialisé. Enorme développement attendu. C.A. actuel 2 000 000.

Monsieur le P.D.G.,

Ça ne vous suffit plus d'être exploités, vous en tirez des arguments pour vendre « votre affaire » avec un maximum de PROFIT.

Vous voulez vous payer une retraite dorée pendant que les travailleurs et travailleuses de votre ancienne entreprise continueront à user leurs forces pour un maigre salaire.

Avant de partir, vous allez sans doute, comme le font vos confrères offrir la participation à vos salariés.

Ne croyez-vous pas que la comédie tourne ici à l'ignoble et qu'aucun être normalement constitué ne peut devant ce fait avoir la conscience tranquille, ni retenir mépris et dégoût.

Heureusement pour nous, nous ne sommes pas perméables à ce genre de publicité, ce qui attire notre attention ce sont les problèmes humains.

● Plus que jamais après pareille démonstration, réaffir-
● mons notre volonté de relèvement des bas salaires et de
● libertés syndicales dans l'entreprise.

SOMMAIRE

● EDITORIAL

Le chemin parcouru depuis Mai 1968

● VIE FEDERALE

Point marquant, les nombreux conflits et notamment les 15 jours de grève des travailleurs de SAINT FRERES à FLIXECOURT.

● UNE STRATEGIE POUR NOTRE ORGANISATION :

1970 — Congrès confédéral C.F.D.T. La fédération le prépare activement, elle partage aujourd'hui avec les militants l'avancée de ses travaux.

● LES TRUSTS :

Les concentrations se développent dans tout l'HA CUI TEX, chaque militant doit s'y intéresser.

● COMPARAISONS POUR L'ACTION

Blanchisserie — teinturerie — nettoyage
Comparaison de ce qui existe dans chaque région pour permettre une action efficace à tous les niveaux.

● TEXTILES NATURELS

L'accord du 3 avril 1969 concernant les salaires, a été signé par l'ensemble des organisations syndicales HA.CUI.TEX, publié les nouveaux barèmes applicables au 1er avril.

L'accord est à glisser dans la Convention Collective pour la mettre à jour.

UN HOMME N'EST PAS STUPIDE OU INTELLIGENT,
IL EST LIBRE OU IL NE L'EST PAS.

(Mai 1968 - Faculté de Médecine)

Pour plus d'efficacité...

● ACTION DANS LES ENTREPRISES

pour : obtenir
améliorer
transformer

les conditions de vie et de travail
Menons la lutte avec les travailleurs

● ORGANISATION DE LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE

- partage des responsabilités et travail d'équipe
- amélioration du collectage
- information et formation des collecteurs
- effort de formation des militants
- sessions, journées d'études, etc...
- lire et diffuser la presse C.F.D.T.
- ha cui tex et syndicalisme magazine

Un minimum d'organisation

IMPORTANT

HA CUI TEX

Il faut dans chaque section d'entreprise, veiller aux réabonnements et ne pas attendre plusieurs mois avant de le faire, comme c'est parfois le cas.

QUAND VOUS ECRIVEZ A LA FEDERATION :

Ne pas oublier de mentionner en débutant votre courrier, NOM, ADRESSE et SECTION D'ENTREPRISE.

Si ces deux points sont respectés, ce sera un gain de temps pour le Secrétariat.

HA - CUI - TEX

26, rue Montholon, Paris IX^e

22^{me} ANNEE — NOUVELLE SERIE

Publication mensuelle



Le numéro : 1 F

Abonnement annuel : 6 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 - 824.92.27



*Pour les changements d'adresse, joindre la dernière
bande et 1 F.*

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

1 AN APRES

MAI - UNE DATE QUI A MARQUE !

Il y a un an le pays était secoué par des événements qui marqueront dans l'histoire. En citant cette date, certains parleront de catastrophe nationale, de chaos, d'autres de remise en cause de la société, d'avancée des forces et des idées de progrès.

Pour la C.F.D.T. mai 68 a été une période exceptionnelle car si elle a permis une avancée des revendications quantitatives : salaires, conditions de travail, revendications très importantes dans des professions comme les nôtres, elle a surtout permis la prise de conscience de nombreux travailleurs, elle a permis de bousculer la société capitaliste, elle a permis de faire avancer des revendications qualitatives, et notamment le droit syndical dans l'entreprise.

UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE

Cette prise de conscience se chiffre par une mise en place de près de 250 sections syndicales HA CUI TEX pour le Pays, par une progression des adhésions encore difficile à chiffrer. Mais ces événements bénéfiques pour la Classe Ouvrière ont eu un retentissement bien plus profond. Combien de militants, combien de travailleurs n'ont-ils pas découvert cette absurde société où un seul homme a tous les droits sur les travailleurs de son entreprise.

Cette réaction, cette remise en cause, nous les retrouvons aussi dans d'autres couches de la Société.

Il y a les étudiants qui remettent en cause la société et la façon dont sont formés la jeunesse et les futurs cadres du Pays.

Il y a les lycéens qui se mettent en grève car le pouvoir a licencié un de leurs professeurs qui avait milité activement en mai. Ils ne se contentent pas d'arrêter, mais ils font arrêter tous les lycéens des environs.

Ce vent de contestation du capitalisme a passé les Alpes et c'est l'Italie toute entière qui est secouée ; c'est la Tchécoslovaquie qui souhaite plus de liberté ; ce sont les étudiants belges et allemands.

Ce qui est en cause, c'est cette Société capitaliste qui est « pourrie » jusqu'au plus profond d'elle-même. Cette course au profit, au pouvoir de quelques uns sur le dos des autres. Ce pouvoir incroyable intolérable aux mains de quelques uns.

Il faut être conscient que le but de notre action, c'est la remise en cause de cette Société pour la mise en place d'une Société démocratique et socialiste.

UN RESULTAT PALPABLE DE MAI = SAINT - FRERES

Cet anniversaire, je l'ai vécu, à quelques semaines près, à FLIXE-COURT, dans la SOMME, avec les travailleurs de St-FRERES en grève illimitée.

St-FRERES est l'image la plus exacte du résultat de mai. Voilà une vallée que l'on surnomme (même dans la presse), « La vallée de la misère », des travailleurs travaillant le jute dans des conditions de travail intolérables, avec des salaires strictement aux barèmes minima. Avant mai 68, pas de C.F.D.T., une F.O. à l'image de celle de nos branches inactive et compromise avec les patrons, une vallée aux mains du parti communiste et une C.G.T. somnolente.

Mai a été le réveil. La C.F.D.T. s'est implantée avec des équipes jeunes, dynamiques, mais surtout connaissant le but de l'action syndicale. La C.G.T. a été obligée de se réveiller et, face à la C.F.D.T., de prendre réellement ses responsabilités.

Les travailleurs ont découvert qu'il était possible de se battre, de faire plier le patronat.

La grève chez St-Frères a été déclenchée par les travailleurs eux-mêmes, dans un atelier, parce que la direction avait octroyé des augmentations de salaires à la tête du client.

Voilà le réflexe qui est né, il y a un an. Refus de l'injustice, refus d'être traité comme des pions.

Ce qui s'est passé chez St-Frères nous l'avons retrouvé dans toutes les régions de France. Ici se sont les travailleurs qui se mettent en grève pour les salaires, là pour protéger un délégué, ailleurs pour des conditions de vie et de travail.

ADAPTER NOTRE ACTION ET NOS METHODES

Cette avancée est incontestable et irréversible, mais ne nous pose-t-elle pas des problèmes ?

Pour les nouvelles sections ou nouveaux militants de mai 68, pas de soucis ; mais pour les autres ? Sommes-nous conscients de cette évolution des mentalités des travailleurs ? Demandons-nous leur avis, décidons-nous avec eux l'action à mener et la réaction à assurer face à des décisions unilatérales du patron ?

Un droit nouveau est né. Ce n'est pas le Pérou mais il permet certaines choses, par exemple de réunir les travailleurs dans l'entreprise. Qu'avons-nous fait pour la mettre en application dans l'esprit de la participation des travailleurs à la vie et à l'action syndicale ?

Un an après, nous pouvons dire que mai a été une victoire et une avancée importante dans la prise de conscience et de responsabilité des travailleurs.

Certains diront peut-être en lisant cet article que les choses sont bien différentes dans les boîtes, que ce n'est pas réaliste de parler d'évolution des mentalités etc... Mais, n'est-ce pas les mêmes qui pensaient il y a un an, que mai n'était pas possible.

Bernard BLONDEAU

Fusions et concentrations

Il y a quelques années seulement, le textile, l'habillement et les cuirs étaient surtout formés d'un très grand nombre d'entreprises assez petites en général, et de quelques groupes plus importants tels que BOUSSAC ou GILLET.

LES TRUSTS

Depuis 1966, les fusions et concentrations d'entreprises se multiplient au point de changer totalement la physionomie de l'industrie qui sera de plus en plus dominé par quelques trusts (**entreprise contrôlant un grand nombre d'autres entreprises plus petites**) ou groupes d'entreprises.

Il y a eu en 1966, 2 importantes fusions : PROUVOST et MASUREL d'une part. AGACHE - WILLOT d'autre part. Depuis le mouvement de concentration s'est encore accéléré, les groupes AGACHE - WILLOT et D.M.C. étant ceux qui ont réalisé le plus d'absorptions. C'est une quinzaine d'entreprises qui ont été absorbées par le groupe AGACHE - WILLOT depuis un peu plus d'un an, parmi elles l'une des plus importantes sociétés textiles : SAINT FRERES (4 500 salariés).

Les concentrations ne touchent pas que le textile, des entreprises d'habillement sont absorbées par des groupes textiles qui s'assurent ainsi des débouchés : LA BELLE JARDINIERE, PIGEON VOYAGEUR ont été absorbés par AGACHE - WILLOT, COTARIEL par le TEXTILE DELCER etc...

Le cuir n'est pas à l'abri non plus. En plus de fusions entre entreprises françaises, on assiste à une pénétration étrangère de plus en plus importante dans la chaussure. REHAUT de Fougères est pratiquement sous le contrôle de l'importante société américaine GENESCO qui s'appête à prendre le contrôle de JOURDAN à ROMANS. Il ne faut pas oublier que des firmes importantes telles que BALLY et BATA sont déjà filiales de groupes étrangers.

Actuellement, les groupes les plus importants sont :

— RHONE - POULENC

(textile naturel et artificiel) : 30 000 personnes 44 usines

— AGACHE - WILLOT

: 20 000 personnes 67 usines

— BOUSSAC

: 20 000 personnes 64 usines

— PROUVOST

: 15 000 personnes 15 usines

— GILLET

: 15 000 personnes 45 usines

— DMC

: 13 000 personnes 33 usines

UN PATRONAT PLUS PUISSANT

La concentration est la logique même du système capitaliste où les entreprises cherchent à se développer au détriment des autres. A la limite, on peut arriver à voir une seule entreprise posséder une position dominante dans un secteur, un quasi monopole lui permettant ensuite d'imposer sa politique et ses prix : **RHONE-POULENC fait 95 % de la production textiles artificiels en France, AGACHE-WILLOT : 50 % du lin et du jute, DMC : 50 % du fil à coudre, BEGY : 50 % des bas etc.**

Il faut savoir qu'avec le Marché Commun et l'ouverture des frontières aux autres produits, la concentration va continuer, certaines entreprises cherchant à avoir une taille plus importante et les moyens financiers pour faire face à cette concurrence.

Mais dans tout cela, c'est avant tout la puissance économique et financière ainsi que davantage de profit qui est recherché.

LES CONSÉQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS

Les conséquences pour les travailleurs sont multiples.

● **L'emploi.**

En effet, après avoir absorbé une ou plusieurs entreprises, il y a en général réorganisation des structures, transfert de matériel et de personnel d'une usine à l'autre, se traduisant par la fermeture de certaines usines.

Etre absorbée lorsque l'entreprise est en difficulté, cela peut empêcher une fermeture, mais souvent cela ne fera que retarder l'échéance de la fermeture. Le groupe AGACHE - WILLOT, s'il a absorbé un bon nombre d'entreprises, a aussi fermé une dizaine d'usines.

Le patron est puissant et loin. Dans un groupe important, le ou les vrais patrons sont loin. Dans chaque usine les travailleurs n'ont à faire qu'à un directeur qui n'a souvent guère de pouvoir pour discuter avec les délégués.

Il y a de nombreuses usines parfois très éloignées les unes des autres, si une seule entreprise mène l'action, le patron peut faire faire le travail dans d'autres usines.

● **L'insécurité.**

Le mouvement de concentration s'accélérait, un nombre important d'entreprises risquent soit de disparaître ou de se faire absorber par d'autres.

Seules les entreprises ayant un bon niveau technique mais aussi très spécialisées, une solide organisation commerciale et une autonomie financière échapperont à terme à cette situation.

L'ACTION DE LA FEDERATION FACE A CELA

La fédération a défini une politique d'organisation et d'implantation syndicale au niveau des groupes textiles.

Trois groupes ont été retenus : AGACHE - WILLOT, BOUSSAC et GILLET. Pour chacun une session permettant de connaître le trust et de mettre en place une structure de liaison entre toutes les entreprises a été réalisée ainsi qu'un tract à tous les travailleurs de chaque groupe et un bulletin de liaison aux militants. Logiquement cela doit déboucher sur une coordination de l'action entre toutes les usines d'un même groupe et peut-être des actions communes.

La fédération voudrait étendre cette organisation de trusts à d'autres groupes tels que DMC, PROUVOST, SCHAEFFER, PERRIN STEINHEIL dans un premier temps, à d'autres groupes ensuite ; mais nos moyens financiers sont limités et cela freine le développement indispensable de cette organisation au niveau des trusts.

Dès maintenant, la fédération peut fournir, lorsqu'une entreprise est absorbée ou déjà dans un groupe, des renseignements sur les autres usines ou sociétés appartenant à un même groupe et mettre en contact les sections syndicales CFDT afin que les liaisons nécessaires s'établissent.

Face à la concentration capitaliste qui accroît le pouvoir du patronat, la fédération HA CUI TEX et tous ses militants ne se laisseront pas distancer, ils organisent la riposte pour mener avec encore plus de vigueur la lutte au niveau des trusts du textile, de l'habillement et du cuir.

Comparaisons pour L'action

Dans les Blanchisseries Teintureries Nettoyages

Les patrons des blanchisseries, teintureries, nettoyages refusent toujours des discussions en vue d'une convention collective nationale.

La saison va commencer, il est donc important de profiter d'une situation plus favorable pour mener l'action vers notre objectif.

Une session des militants de cette branche se tiendra à BIERVILLE du 10 au 14 mai, cette rencontre nationale permettra de mieux nous organiser pour l'action :

RENCONTRE DE RESPONSABLES

Une première rencontre s'est tenue le 15 février à Paris et unanimement, elle a approuvé la position fédérale pour une convention collective nationale couvrant tous les travailleurs des secteurs d'activité :

- N° INSEE 894 : Blanchisserie, teinturerie de détail, lavage au polds, pressing
- N° INSEE 897 : Blanchisserie, teinturerie de gros et industrielle
- N° INSEE 898 : Lavoir.

■ POSITIONS DANS LES REGIONS

Après une large discussion, la commission a défini les positions à prendre lors des discussions avec les patrons dans les régions :

- 1°) Déclarer avec force notre volonté d'une convention collective nationale.
- 2°) Réaffirmer dans un préambule d'accord ou dans une convention commune, la demande de représentants patronaux et salariés pour une convention collective nationale et leur volonté d'y travailler.
- 3°) Dans l'attente d'une convention collective nationale, possibilités d'acter dans un accord régional les avantages que les patrons accordent d'ores et déjà au travailleurs de la région, ex. : jours fériés, jours événements familiaux, classifications, salaires, etc.
- 4°) Eviter la démobilitation des travailleurs par des accords régionaux.

Remarque : Ne pas employer le mot de convention régionale mais beaucoup plus le mot « accord régional » pour réserver le mot de convention collective pour la nationale.

■ EXPLICATION

- Ne pas se contenter de dire convention collective nationale mais ajouter un contenu précis et significatif pour les travailleurs
- Paiement des jours événements familiaux (mariage, décès etc.)
- Garantie des libertés syndicales avec l'heure d'information
- Salaire garanti en rapport avec les classifications des postes
- Garantie d'un salaire minimum mensuel de 600 frs
- Réglementation des mesures d'hygiène et de sécurité
- Amélioration des conditions de travail
- Annexes pour ETAM et cadres.

■ ACTION

- Elle doit se poursuivre avec les travailleurs en direction des patrons et chambres patronales, locales, départementales et régionales.
- Pétitions, tracts, affiches, explications sur les conditions de travail aux clients à l'occasion de la saison.
- La fédération continue ses démarches auprès du Ministère des Affaires Sociales et des patrons.

COMPARAISONS

Actuellement, il existe plusieurs conventions régionales, il y a des différences dans les avantages et nous voudrions faire ici quelques comparaisons sur des points principaux.

■ CLASSIFICATIONS :

C'est ce qui donne le coefficient des postes que l'on multiplie par le salaire de base pour obtenir le salaire minimum.

Elles fixent donc une place dans la hiérarchie et une garantie de salaires.

Elles ont été fixées les 11 et 12 juin 1945 et portent le nom des **classifications Parodi**, qui sont les suivantes :

	coefficients
1 ^o catégorie - manœuvre ordinaire	100
2 ^o catégorie - ouvrier spécialisé	110
3 ^o catégorie - ouvrier spécialisé	120
4 ^o catégorie - ouvrier qualifié 1 ^o échelon	135
4 ^o catégorie - ouvrier qualifié 2 ^o échelon	150
5 ^o catégorie - ouvrier hautement qualifié 1 ^o échelon	160
5 ^o catégorie - ouvrier hautement qualifié 2 ^o échelon	175

Il existe ensuite une liste de tous les emplois répartis dans ces catégories, mais pour certains postes, des coefficients intermédiaires ont été affectés, exemple : le chauffeur - livreur 2 tonnes, en 4^o catégorie 2^o échelon a été fixé à 157.

Les patrons trouvent ces coefficients trop élevés et surtout le salaire correspondant, n'oublions pas qu'en multipliant ce coefficient par une base à fixer, cela donne le salaire minimum, **exemple** : un salaire

$$\text{de base de } \frac{3 \text{ F.} \times 157}{100} = 4,61 \text{ F.}$$

Dans toutes les discussions, les patrons veulent diminuer ces coefficients, estimant que le travail a changé. Pour nous, c'est une déclassification par rapport aux autres professions.

Nous donnerons ci-après l'échelle des classifications dans les conventions régionales.

- Région parisienne - classification Parodi de 100 à 175
- Région Nord, Pas-de-Calais - Nouvelle classification de 97 à 116
- Région Lorraine - Nouvelle classification de 100 à 135.

Là où il n'y a pas eu de nouvelles classifications de signées, ce sont les classifications Parodi qui sont applicables et il faut se battre pour les maintenir, les faire appliquer et même les améliorer.

Jours fériés payés

Il s'agit de jours fériés payés **en plus du du 1^{er} mai**. Les jours indiqués ci-dessous sont des minima par région, dans les entreprises, le nombre est souvent supérieur.

- Région parisienne - tous les jours chômés sont payés
- Région Nord - Pas-de-Calais - 6
- Région Lorraine - 6.

Jours événements familiaux

Région parisienne :

Jours de congés payés à l'occasion de certains événements.

- mariage du salarié : **3 jours**
- mariage d'un enfant : **1 jour** (2 jours si le mariage a eu lieu en-dehors du territoire de la convention collective)
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-parent : **2 jours**.

Région Nord :

- mariage du salarié : **3 jours**
- décès du conjoint : **3 jours**
- décès mère ,père, enfant : **2 jours**.

Région Lorraine :

- mariage d'un salarié : **3 jours**
- mariage d'un enfant : **1 jour**
- décès du conjoint, d'un enfant : **3 jours**
- décès des parents du salarié ou de son conjoint : **1 jour**
- décès du frère ou de la sœur du salarié : **1 jour**

DROIT SYNDICAL

Il n'y a rien de particulier dans aucune des 3 conventions régionales sauf les absences non payées pour réunions statutaires.

Celle de la région Parisienne prévoit depuis 1952 la distribution des publications syndicales et la collecte des cotisations à l'intérieur de l'établissement sous réserve qu'il ne soit apporté de gêne dans le travail.

Elles reprennent toutes les dispositions légales. La nouvelle loi du 27 décembre marque donc un progrès qu'il faut utiliser.

JEUNES

Les dispositions légales concernant les jeunes sont rappelées, les abattements maxima sont les suivants :

Région Parisienne :

- de 16 à 17 ans : 30 %
- de 17 à 17 ans 1/2 : 20 %
- de 17 ans 1/2 à 18 ans : 10 %

Région Nord :

Moins de 6 mois

- 16 ans à 17 ans : 30 %
- 17 ans à 18 ans : 20 %

Après 6 mois

- 16 ans 1/2 à 17 ans : 25 %
- 17 ans à 17 ans 1/2 : 20 %
- 17 ans 1/2 à 18 ans : 10 %

Région Lorraine

- moins de 17 ans : 25 %
- entre 17 et 18 ans : 10 %

Nous avons repris certains points particuliers, c'est incomplet, il faudrait reprendre les salaires, mais en comparaison des emplois ; car les classifications ne sont pas les mêmes. Il y a une garantie collective de 12 % pour travail au rendement dans la convention du nord. Il n'y a pas de minima dans la région parisienne mais les salaires réels sont très supérieurs à la province.

A part les classifications, il n'y a pas de gros écarts entre les régions où il existe une convention collective.

Par contre les différences existent là où il n'y a pas de convention collective.

Toutes ces comparaisons doivent être un stimulant, un support pour l'action, afin d'obtenir ces avantages au niveau des entreprises.

C'est dans la mesure où le plus grand nombre d'entreprises seront contraintes par l'action des travailleurs d'accorder ces avantages que les patrons seront enfin forcés de négocier une véritable convention collective nationale pour l'ensemble des salariés des blanchisseries, teintureries et nettoyeurs.

Nos camarades de Bretagne ayant refusé une convention régionale séparée, les patrons ont accepté de se joindre aux discussions inter-régionales de Lyon.

水水

TEXTILES NATURELS

Accord de Salaires du 3 Avril 1969

Une commission paritaire sur les salaires a eu lieu le 3 avril 1969. L'ensemble des organisations syndicales avait demandé que l'accord se fasse en une seule étape applicable au 1^{er} avril, les employeurs ont refusé. La C.G.C., F.O. et la C.F.T.C. « maintenue » ont signé dès le lendemain, La C.F.D.T. et la C.G.T. ont consulté leurs adhérents. Les réponses parvenues à la fédération C.F.D.T. au 15 avril étaient : 211 pour la signature et 135 contre. L'accord a donc été signé par la C.F.D.T.

1 — SALAIRES EFFECTIFS

augmentation de :

au 1^{er} avril 1969 :

OUVRIERS : 0,12 F. de l'heure

ETAM : 2,8 % avec un minimum de 20,80 F.

au 1^{er} octobre 1969 :

OUVRIERS : 0,10 F. de l'heure

ETAM : 2,5 % avec un minimum de 17,33F.

2 — SALAIRES MINIMA GARANTIS

Le salaire minimum garanti du textile passe à :

1^{er} avril 1969 : 3,24 F. (+ 0,14)

1^{er} octobre 1969 : 3,34 F. (+ 0,10)

Les salaires minima prévus par le raccordement augmentent également de 0,14 F. et 0,10 F.

3 — SALAIRES DE QUALIFICATION

La formule pour le calcul du salaire de qualification sera :

1^{er} avril 1969 :

1,72 F. \times coefficient + 1,06 F. de partie fixe

1^{er} octobre 1969 :

1,76 F. \times par coefficient + 1,11 F. de partie fixe

ETAM - valeur du point :

1^{er} avril 1969 : 393 F. à partir du K 194

1^{er} octobre 1969 : 403 F. à partir du K 197.

AMELIORATIONS NOUVELLES

Cet accord contient en outre quelques améliorations nouvelles non négligeables :

▲ SALAIRE MINIMUM TEXTILE :

Dans les accords précédents, le minimum textile n'était garanti qu'après 3 mois d'ancienneté. avant trois mois c'était le SMIG. L'accord signé prévoit que le minimum textile de 3,24 F. s'applique dès l'embauche (dans les conditions définies par les articles 73 et 74 de la convention).

▲ GARANTIE COLLECTIVE AU RENDEMENT :

La garantie collective par poste pour les salaires au rendement est fixée par la convention à 12 % de la partie hiérarchisée du salaire de qualification.

Le salaire garanti par le raccordement est, pour les plus bas coefficients, supérieur au salaire de qualification.

Les 12 % étant calculés sur le salaire de qualification, cette garantie de 12 % dépassait peu les minima du raccordement, en cas de travail au rendement.

Le nouvel accord prévoit que la moyenne des rémunérations au rendement par poste devra dépasser de 0,30 F. le salaire minima de raccordement. Le barème de salaire ci-joint tient compte du plus avantageux de ces deux calculs.

Certaines régions ont des garanties individuelles ou collectives au-dessus des 12 % collectifs, **c'est le plus avantageux des calculs qui s'applique obligatoirement.**

▲ GARANTIE COLLECTIVE ETAM :

La convention prévoit que la moyenne des salaires effectifs des ETAM doit être supérieure de 15 % à la moyenne des salaires de qualification.

Or, cela n'était calculé que sur un barème résultant de la valeur du point mensuel.

L'accord signé prévoit que ce dépassement moyen de 15 % sera calculé désormais sur le salaire réel de qualification.

— Cet accord ne nous satisfait pas entièrement, il est **un minimum applicable partout**. Il est le résultat de l'action syndicale. Il doit être une base de départ pour l'améliorer au niveau des régions et entreprises.

— Ces augmentations signées s'entendent sans augmentation des rendements ou charges de travail.

— Il faut veiller à l'application de toutes les nouvelles dispositions et exiger les moyennes de salaires.

NOS OBJECTIFS SONT TOUJOURS VALABLES :

- Application en une seule étape.
- Garantie horaire à 3,80 F et 0,40 F d'augmentation pour tous.
- Garantie mensuelle nette à 600 F.
- L'heure d'information payée.

Accord du 3 avril 1969.

EMPLOYES - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE
SALAIRES MENSUELS MINIMA (base 40 h par semaine)

— applicables au 1er avril 1969 (1ère étape)

Coef- ficient	MINIMA GARANTI		Coef- ficient	MINIMA GARANTI	
	Avant 3 ans	Après 3 ans d'ancien- neté		Avant 3 ans	Après 3 ans d'ancien- neté
100 à	561,60	561,60	160	660,73	693,77
115	561,60	561,60	170	690,55	725,08
116	563,33	563,33	175	705,46	740,73
118	566,79	566,79	185	735,27	772,03
123	575,46	577,96	190	750,18	787,69
125	578,92	584,21	195	766,35	804,67
126,5	581,52	588,97	200	786,00	825,30
128	584,12	593,61	212	833,16	874,82
132	591,06	606,12	225	884,25	928,46
134	594,52	612,38	230	903,90	949,10
138	601,46	624,91	240	943,20	990,36
140	604,92	631,17	245	962,85	1 010,99
145	616,01	646,81	250	982,50	1 031,63
150	630,92	662,47	280	1 100,40	1 155,42
158	654,77	687,51	310	1 218,30	1 279,22

Ces salaires sont calculés de la façon suivante :

du coefficient 100 à 144 : à partir du raccordement ouvrier $\times 173 \text{ h } 33$

du coefficient 145 à 193 : à partir de la formule $1,72 \times \text{coefficient}$
 $+ 1,06 \times 173 \text{ h } 33$

au-dessus du coefficient 193 : valeur du point $3,93 \times \text{coefficient}$



Après 3 ans d'ancienneté, il est garanti à chacun un salaire supérieur de 5 % au salaire de qualification.

Accord du 3 avril 1969.

OUVRIERS

BAREMES DE GARANTIES

— applicables au 1er avril 1969 (1ère étape)

Coef- ficient	Salaire de quali- fication ou rac- cordement	Garantie collective au rendement	Coef- ficient	Salaire de quali- fication ou rac- cordement	Garantie collective au rendement
100 à	3,24	3,54	136	3,45	3,75
115	3,24	3,54	137	3,46	3,76
116	3,25	3,55	138	3,47	3,77
117	3,26	3,56	139	3,48	3,78
118	3,27	3,57	140	3,49	3,79
119	3,28	3,58	141	3,50	3,80
120	3,29	3,59	142	3,51	3,81
121	3,30	3,60	143	3,52	3,82
122	3,31	3,61	144	3,537	3,837
123	3,32	3,62	145	3,554	3,854
124	3,33	3,63	146	3,571	3,873
125	3,34	3,64	147	3,588	3,892
126	3,35	3,65	148	3,606	3,911
127	3,36	3,66	149	3,623	3,930
128	3,37	3,67	150	3,640	3,950
129	3,38	3,68	155	3,726	4,046
130	3,39	3,69	160	3,812	4,142
131	3,40	3,70	165	3,898	4,239
132	3,41	3,71	170	3,984	4,335
133	3,42	3,72	175	4,070	4,431
134	3,43	3,73	180	4,156	4,528
135	3,44	3,74	185	4,242	4,624

SALAIRES MINIMA :

du coefficient 100 à 115 : minimum de 3,24

du coefficient 116 à 143 : raccordement avec le salaire de quali-
fication

du coefficient 144 à 185 : $1,72 \times \text{coefficient} + 1,06$ de partie fixe

GARANTIES COLLECTIVES AU RENDEMENT :

— du coefficient 100 à 143 : salaire minima + 0,30 F

— au-dessus du coefficient 143 : dépassement égal à 12 % de la
partie hiérarchisée (1,72).

A TRAVERS L'ACTION —▶

▲ CHAUSSURES

De la réunion paritaire chaussure du 28 mars, 2 points seulement apparaissent positifs :

- 1) possibilité de désigner des délégués syndicaux à partir de 18 ans
- 2) fixation du salaire d'embauche des travailleurs à l'issue d'un stage de formation professionnelle. dans un délai maximum de 3 mois, l'ouvrier atteindra le coefficient 155 (O.Q.).

Le 27 mars, la réunion restreinte sur les classifications ouvrières n'a pas donné de résultats positifs. Les négociations reprendront les 29 et 30 avril prochains.

▲ T. A. S.

La réunion du 24 s'est poursuivie le 26, un accord a été signé sur une nouvelle structure des salaires applicable au 1^{er} juillet 1970 et sur le relèvement de la hiérarchie ouvrière en deux étapes : 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 1970. L'accord sur l'indemnisation du chômage a été modifié.

La C.F.D.T. et la C.G.T. ont refusé de signer l'accord de salaire de 3,10 % sur les réels.

Le S.F.T.A a refusé d'améliorer le droit syndical.

▲ MAROQUINERIE

A la réunion paritaire restreinte du 1^{er} avril pour la mise à jour des classifications, les délégués se sont contentés d'échanger leurs points de vue.

L'après-midi, la réunion portait sur l'augmentation des salaires réels. Les patrons ont refusé catégoriquement d'en discuter.

Le 16 Avril, la commission restreinte classification s'est réunie à nouveau pour définir les principales catégories devant servir au classement des postes. Il n'y a encore rien de précis à ce sujet.

▲ HABILLEMENT : CONFECTION CIVILE

Il aura fallu 3 réunions paritaires pour arriver à un accord relevant tous les minima de 5 % au 1^{er} avril, portant la catégorie A à 3,15 F. Ce n'est qu'après consultation des sections que la C.F.D.T. a signé cet accord.

Rien n'a été conclu sur les salaires réels au plan national.

Le 7 Mai, les délégations patronales et ouvrières se réuniront à nouveau pour examiner les revendications autres que les salaires.

▲ CONFECTION MILITAIRE :

le 2 Avril

Les propositions sont en-dessous de la civile : 3 % au 1^{er} avril, 2 % en octobre. Nous avons refusé de signer.

Le 17 avril, les patrons ont proposé uniquement le relèvement des minima.

— catégorie 1 : 310 frs soit 3,30 % au 15 Avril et 3,16 frs soit 2 % au 1^{er} octobre.

puis d'avancer au 1^{er} avril et 1^{er} septembre. Les organisations syndicales ont déclaré ne pas pouvoir signer en-dessous de 5 % au 1^{er} Mai. Nous attendons la réponse des patrons.

▲ TEXTILES NATURELS

23 délégués C.F.D.T. ont participé le 3 avril à la réunion paritaire textile. Seuls les salaires ont été discutés. Les négociations sur les autres points devant être reprises les 21 et 22 Avril 1969.

— se reporter aux nouveaux barèmes et au texte de l'accord inséré dans HACUITEX de ce mois, qui donne tous les chiffres et commentaires.

▲ MODE ET CHAPELLERIE

Lors de la commission paritaire nationale, les patrons ont proposé de relever les minima de 2,50 % au 1^{er} juin et 2,50 % au 1^{er} octobre. Les organisations syndicales ont refusé ces propositions aussi minimales. Les patrons ne voulant aller plus loin, envisageraient de faire une re-commandation.

▲ PARAPLUIE

Accord de la chambre patronale pour reprendre intégralement

les dispositions de salaire de l'habillement signées le 2 avril et avenants signés le 10 Mars.

▲ BOUTONS

A la commission paritaire du 9 avril, un accord de salaire a été conclu. Il majore les salaires minima de 5,5 %. Le salaire de base hiérarchique est fixé à 2,85 F. et le salaire minimum professionnel à 3,28 F. application au 15 avril. Les autres accords habillement ont été intégralement repris.

▲ BLANCHISSERIES TEINTURERIES NETTOYAGES

(discussions inter-régionales de Lyon)

Après 4 réunions paritaires à Lyon, pour les discussions inter-régionales, on peut en dégager les conclusions suivantes :

Convention Nationale

La C.F.D.T. a présenté un préambule que les patrons accepteraient demandant une convention nationale. La C.G.T. et F.O. tout en se déclarant d'accord pour une nationale, acceptent le principe d'une convention régionale.

La C.F.D.T. se retrouve seule à avoir une position très ferme. Nous sommes convaincus que si toutes les organisations avaient été aussi fermes, nous aurions abouti à des négociations nationales. Ainsi, le refus des syndicats C.F.D.T. de Bretagne a amené les patrons à participer aux discussions inter-régionales de Lyon qui engagent maintenant 44 départements.

Classifications

La C.F.D.T. est très fermement pour le maintien des classifications Parodi. La C.G.T. et F.O. accepteraient plus facilement une hiérarchie inférieure. La grosse difficulté provient que plusieurs régions et départements ont déjà signé des conventions avec des réductions importantes des coefficients.

Salaires

Volonté patronale de faire une politique de bas salaires et surtout de faire attention à la 3ème catégorie où il y a le plus de personnel.

Refus de garantie pour le rendement. Acceptation de réduire les abattements d'âge et de les supprimer après 6 mois. Les pa-

trons accepteraient le principe d'une garantie trimestrielle de salaires de 1 650 F. la C.F.D.T. veut une garantie mensuelle.

Droit Syndical

Le texte de loi est beaucoup trop libéral selon les patrons des blanchisseries.

En Général

Il se dégage une absence de cohésion au même niveau des organisations syndicales. Par contre il existe une coordination permanente et nationale chez les patrons.

Face à cela, une même coordination nationale au niveau CFDT est à faire et ensuite à s'efforcer de la réaliser au niveau de l'ensemble des organisations syndicales, nationales afin de faire en sorte que les positions soient les mêmes dans toutes les régions.

DANS LES RÉGIONS

CONFLITS

▲ CHAUFFAILLES :

Après une semaine de grève aux Ets COILLARD (Bonneterie), il a été obtenu 0,20 F. de l'heure d'augmentation dont 4 % à valoir sur les augmentations conventionnelles, d'autres revendications d'entreprises touchant à la sécurité et à certains aménagements ont été aussi satisfaites.

▲ COLMAR :

L'usine de crylor, T.A.S., COLMAR est partie en grève illimitée le 26 Mars sur des revendications propres à l'entreprise et à l'occasion de la commission paritaire national des textiles artificiels et synthétiques.

L'ensemble des usines était arrêté (sauf les employés).

Le 29 mars, les travailleurs de CRYLOR Colmar reprenaient, après avoir obtenu en plus de l'accord national :

— le paiement de la ST-ETIENNE (jour férié local)

— l'arrêt de l'usine pour NOEL (l'entreprise travaille à feu continu)

— la révision immédiate des classifications dans l'usine.

▲ FLIXECOURT :

Le 31 mars commençait la grève illimitée des travailleurs des usines SAINT-FRERES de FLIXECOURT. Cette grève devait durer 15 jours.

Le déclenchement de ce mouvement avait été provoqué par la politique de bas salaires pratiquée par l'entreprise. Au plus fort du conflit : 3 000 travailleurs étaient en grève dans les 5 usines SAINT FRERES de ST OUEN, ABBEVILLE, HARONDELLE, MOULIN BLEU et FLIXECOURT.

Par-delà les garanties supplémentaires obtenues en fin de conflit, un des résultats positifs a

été le réveil de la vallée de la Nièvre. la contestation du pouvoir patronal en obligeant pour la première fois la direction de SAINT-FRERES à négocier avec les travailleurs et leurs organisations syndicales et en l'obligeant par la signature d'un accord à tenir compte de l'engagement ainsi pris.

Maintenant les D.P. et élus du C.E. ainsi que les délégués syndicaux, auront une possibilité de contrôler l'application des accords de salaires et garanties de rendement par le libre accès au livre de paye.

Par leur lutte, les travailleurs de chez SAINT-FRERES ONT OBTENU des avantages nouveaux et plus de pouvoirs dans leurs entreprises.

▲ ACCORDS DE SALAIRES ▲ "HABILLEMENT" NORD - PAS-DE-CALAIS

Un accord sur les salaires réels a été signé à la commission paritaire régionale de l'habillement du 4 avril : 0,15 F. de l'heure au moins, pour tous, y compris les jeunes, sans augmentation des charges de travail. De ce fait, il n'y aura personne en-dessous de 3,23 F. (3,08 F. + 0,15).

▲ AUX ETS JACQUARD Confection, Chalons S/Saône MONTCHANON, (le Creusot)

- 0,10 F. au 1^{er} avril
- 0,10 F. au 1^{er} octobre

▲ CHAUSSURES LA SEVRE ST MAIXENT (79)

- 0,10 F. au 1^{er} avril
- 3 % au 1^{er} mai soit une majoration de 0,20 F. de l'heure.

▲ AUX TANNERIES DU PUY

Un accord est intervenu, relevant les taux d'affutage de 0,15 F. de l'heure à compter du 1^{er} avril.

La prime spéciale de poste accordée aux ateliers des sec-teurs rivière, tannage, teinture est portée à 50 F. par mois.

La prime de salissure est relevée, ainsi que diverses autres primes.

▲ BLANCHISSERIE LORRAINE

Un accord régional a été signé par la C.F.D.T. et F.O..

Majoration des salaires minima de 5 à 6 % suivant les coefficients à partir du 1^{er} avril et 1,6 % au 1^{er} octobre.

Le minima professionnel passe ainsi au 1^{er} avril à 3,18 F., au 1^{er} octobre à 3,21.

Un 6ème jour férié payé a également été obtenu en plus du 1^{er} mai.

▲ DELAINAGE MAZAMET

Un accord local a été conclu, relevant les salaires réels de 4,19 % au 1^{er} avril.

Indemnité de chômage partiel égale pour tous passe à 1,44 F. de l'heure.

Païement du congé éducation pour tous les salariés qui le désire dans le cadre du comité social inter-entreprise.

▲ IMPORTANT

Le résultat positif des différentes réunions paritaires nous donne la possibilité de **relever le taux des cotisations** et de faire de nouveaux adhérents.

Une section dynamique ne doit pas perdre de vue ces deux objectifs.

A TRAVERS L'ORGANISATION

CHOMAGE PARTIEL

L'accord national sur le chômage partiel a été amélioré le

27 mars dernier. Roger TOUTAIN faisait partie de la délégation CFDT qui a rencontré le CNPF.

L'accord conclu et signé par toutes les organisations prévoit :

- suppression de l'abattement de zone
- taux : 1,30 F. maintenant à la date d'agrément ; 1,35 F. 6 mois plus tard.

La prochaine révision est prévue en février 1970.

SESSIONS

▲ SESSION AGACHE-WILLOT

Le groupe AGACHE-WILLOT vient d'absorber il y a un mois, la Belle Jardinière et le groupe SAINT-FRERES. Il réunit donc maintenant près de 70 usines et 20 000 salariés.

La session du groupe a eu lieu à CHARLEVILLE les 28 - 29 mars avec 23 participants dont 3 du groupe SAINT-FRERES qui dès l'absorption ont ainsi pu s'intégrer dans l'organisation du trust.

▲ SESSION BOUSSAC

Une session pour l'ensemble du groupe (textile et confection) a eu lieu à POUXEUX (Vosges) les 25 et 26 avril.

En organisant des sessions de

trusts, la fédération HA CUI TEX poursuit sa politique de soutien aux sections syndicales d'un même trust.

LA SESSION RENDEMENT se tiendra à Bierville du mardi midi 27 mai au vendredi soir 31 mai. Le recrutement est sélectif et laissé à l'initiative des régions qui doivent s'efforcer que toutes les branches soient représentées.

BUREAU FEDERAL

Il s'est réuni le 2 avril et a abordé l'action revendicative en cours, tant au plan national que régional.

CHANGEMENT DE PRESIDENT

La fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France (F.N.I.C.F.) a un nouveau président.

C'est Monsieur Jean HIRIGUYEN de ST VINCENT de TYROSSE qui succède à Monsieur Jacques LEDEVANT de ROMANS.

Nous espérons que le nouveau venu à la tête de la fédération patronale, permettra une évolution positive de la profession dans le domaine social et professionnel.

DERNIERE MINUTE.

▲ BRETELLE ET CEINTURE

A la Commission Paritaire les patrons ont proposé 1,80 %, puis 3 % sur les minima en portant le point 100 à 2,90.

Les organisations syndicales ont refusé ces propositions ridicules.

Les patrons seraient d'accord de reprendre tous les avenants Habilement, sauf le 7ème jour férié.

▲ TEXTILES NATURELS

Les négociations en commission mixte nationale des Textiles Natu-

rels se sont poursuivies les 21 et 22 Avril.

Sur le problème du **droit syndical** les patrons renient et leurs engagements du 30 Mai 68 et leurs propositions du 11 juillet 68. Un accord ne semble pas possible sur la base de leurs propositions.

Un accord est intervenu sur deux points :

1) - Introduction dans la Convention Collective d'une clause supprimant les abattements d'âge et

fixant à 90 % pour les moins de 17 ans et 95 % pour 17 à 18 ans les abattements encore applicables pendant les 6 premiers mois de présence.

2) - Accord sur 20 minutes de pause payée en cas de poste continu.

Sur d'autres points, nous sommes en présence de propositions patronales :

- Revalorisation de l'indemnité de chômage partiel,
- Réduction du nombre d'heures de chômage partiel récupérable (40 au lieu de 80)
- Réduction des horaires de travail maxima :

52 Heures pour les services généraux et d'entretien

50 Heures pour ceux qui ne travaillent pas en équipe

48 Heures pour le travail en équipe.

- Heures de délégation et libre circulation des délégués.
- Augmentation du nombre de sièges des C.E. en cas de travail en équipe

— Possibilité de formation syndicale sur 3 Heures par mois du temps de délégation.

La négociation reprendra le 21 Mai 1969.

ACCORD DE SALAIRE

Entreprise HUET (200 travailleurs) Lille Textile Naturel.

Suite à l'action menée dans l'entreprise, grève de 2 heures répétée à 48 heures d'intervalle, avec à chaque fois information par les délégués sur les lieux de travail à l'ensemble des travailleurs.

Un accord a pu être conclu, **donnant en plus de l'accord national**

AU 1er AVRIL

Coefficient

100 à 125	4 centimes
126 à 145	5 centimes
plus de 145	6 centimes

AU 1er OCTOBRE

Coefficient

100 à 125	6 centimes
126 à 145	5 centimes
plus de 145	6 centimes

Ce qui prouve que l'action liée à l'information est efficace

LISEZ...

FAITES LIRE CHAQUE MOIS...

SYNDICALISME MAGAZINE

- le journal de tous les travailleurs
- il permet la discussion, le dialogue et favorise l'adhésion à la C.F.D.T.

ÇA VAUT LE COUP DE FAIRE UN EFFORT DE DIFFUSION