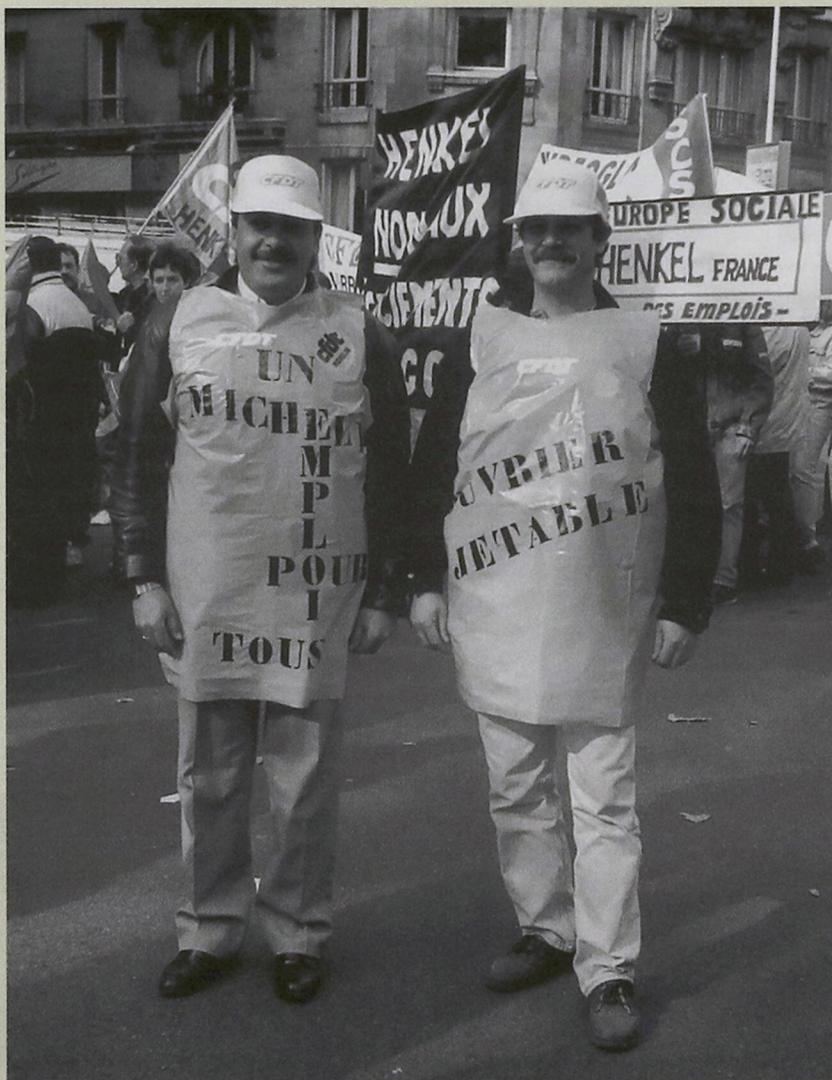


# LE RAS LE BOL!

**Le gouvernement est face  
à des promesses non tenues.  
Salariés, fonctionnaires,  
citoyens font savoir  
que la coupe est pleine.**

50 INFOS  
ADHÉRENTS

Novembre 1995



**BRANCHES**

- **PHARMACIE:**  
NÉGOCIATIONS TOUJOURS
- **VERRE:**  
RETOUR DES DIFFICULTÉS
- **EDF - GDF:**  
UNE ÉPARGNE SOLIDAIRE
- **CHIMIE:**  
PARITAIRE POUR L'EMPLOI

II&III



**DOSSIER**

**L'ADHÉRENT,  
NOTRE LÉGITIME DÉFENSE**

IV&V

**CONDITIONS DE TRAVAIL**

- MICHELIN CHOLET  
FACE À L'AMIANTE

VI

**SYNDICALISATION /  
DÉVELOPPEMENT**

- LA VIE DE CHÂTEAU

VII

**DIALOGUE SOCIAL**

- DES CE POUR L'EUROPE

VI

## PARTIR SOLIDAIRE

**P**ouvoir quitter son emploi à partir de 57 ans après 40 années de cotisations en sachant que son remplacement sera assuré par une embauche, voilà ce que l'accord du 6 septembre 95 rend possible pour 160 000 personnes.

40 ans de travail c'est, pour beaucoup, 40 ans d'exploitation, 40 ans de fatigue, 40 ans de lutte pour garder son emploi.

Pas de travail, c'est pour beaucoup de jeunes une désespérance face à l'avenir, une dépendance vis-à-vis des parents ou de la société.

La fracture sociale dont on parle ne divise pas tant les fonctionnaires et les salariés que le capital et le travail, les générations, les professions indépendantes.

L'accord de septembre nous donne l'occasion de démontrer que la solidarité du monde du travail n'a pas disparu, que les plus âgés sont prêts à prendre un repos bien mérité, mais surtout à laisser une place aux sans travail.

Cette avancée majeure – les médias s'en sont faits l'écho – est une victoire de la CFDT. Victoire pour l'emploi, victoire pour une réduction du temps de travail sur la vie professionnelle, victoire pour la solidarité entre les générations.

Michel Dauchot

CHIMIE



## UNE PARITAIRE POUR L'EMPLOI

Du même type que celle du 8 septembre dernier sur les salaires, la réunion du 19 septembre a permis avant tout de renouer le dialogue entre les Organisations Syndicales et l'UIC.

Les patrons ont déclaré d'entrée qu'ils souhaitent « discuter des problèmes d'emploi ». Ils proposent de fixer l'emploi des jeunes comme priorité dans les discussions.

### LES REVENDICATIONS DE LA CFDT

- L'arrêt des plans de réduction d'effectif sans raison économiques,
- la recherche de créations d'emplois utiles dans l'entreprise (si l'on veut des embauches, il faut des emplois disponibles),
- la réduction du temps de travail à 35 h et 33 h 36 pour les postés,
- la limitation des HS et leur contrôle,

- l'emploi des jeunes.

Nous avons demandé également pour l'application de l'accord UNEDIC dans la CHIMIE :

- que les entreprises ne s'opposent pas aux départs des salariés ayant 40 années de cotisations,
- qu'un complément de rémunération soit payé par l'entreprise, surtout pour les bas salaires,
- que les employeurs respectent une embauche pour chaque départ.

### LES PROPOSITIONS DE L'UIC

Les patrons proposent pour la suite des échanges la mise en place d'un groupe de travail dont l'objectif est de discuter « le temps et l'organisation du temps de travail », sans restriction dans les discussions. Affaire à suivre.

Dominique OLIVIER



## UNE ÉPARGNE SOLIDAIRE POUR L'EMPLOI

Près de 20 000 salariés d'EDF-GDF ont répondu à la campagne de collecte lancée à l'occasion du versement de l'intéressement et du 13<sup>e</sup> mois. Environ quatre millions de francs ont été versés sous forme de dons à la « Fondation Agir pour l'EMPLOI ».

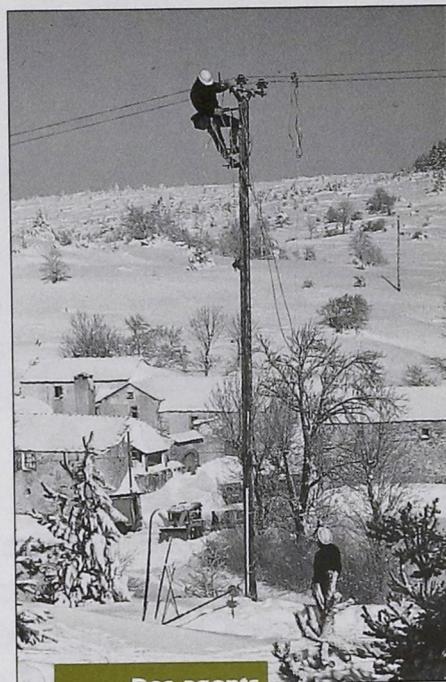
Cette fondation a été créée le 6 février 1995 par une convention signée avec la Fondation de France par la CFDT, la CFTC, l'UNCM (CGC) et les directions d'EDF-GDF. Sa vocation est de financer des actions en faveur de l'emploi et de l'insertion. Les directions d'EDF-GDF se sont engagées à doubler le montant des dons des salariés.

Les 8 millions de francs ainsi récoltés

vont servir à financer une centaine de projets sur l'ensemble du territoire, qu'il s'agisse d'actions concernant la création d'emplois stables centrés sur les services aux personnes ou d'aides à des chômeurs ou des RMIstes pour développer des micro-entreprises.

Mais cette fondation n'est qu'une première étape. L'objectif de la FGE-CFDT est de créer un fonds d'épargne solidaire dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise. La direction participerait à l'effort de solidarité du personnel comme l'y incite fortement le succès de la fondation.

Marc Deluzet



Des agents manifestent une solidarité pour l'emploi.



## DIFFICULTÉS DANS LE VERRE MÉCANIQUE

Avec la signature de l'accord du 6 juin 94 sur les salaires minima, les organisations syndicales pensaient que la vie contractuelle était redémarrée dans une branche, sans accord depuis 20 ans.

Suite à l'échec de la réunion du mois de mai, le climat s'est de nouveau détérioré puisque la chambre patronale considère les négociations comme terminées. Les fédérations prennent l'initiative d'une pétition nationale commune demandant à la chambre

patronale la réouverture rapide de négociation.

Les pétitions, signées par des milliers de salariés, furent remises le 6 septembre à la chambre patronale, pour appuyer la demande de réouverture de négociations. De plus, les 5 organisations ont demandé un entretien au ministère du Travail pour solliciter son intervention afin de relancer le paritarisme dans cette branche.

Thierry Bettencourt



## NÉGOCIATION TOUJOURS

La discussion sur la révision de la convention collective a repris le 12 Septembre.

Les chapitres sur les déplacements des réunions statutaires et sur le droit syndical étaient à l'ordre du jour. Ils seront réabordés pour la dernière fois

à la réunion du 10 Octobre.

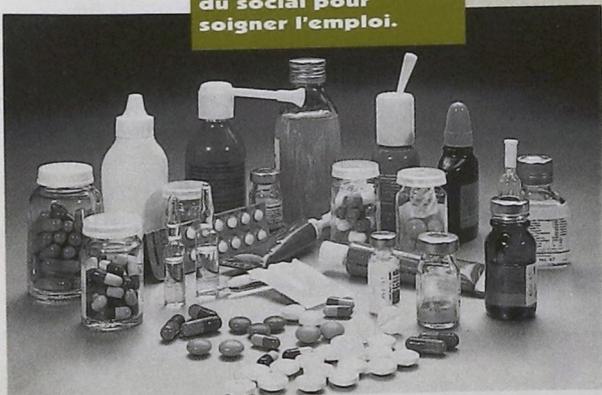
Egalement à l'ordre du jour de cette réunion, la négociation d'un chapitre important de la CCN : l'EMPLOI.

Pour la CFDT ce chapitre devra comporter des thèmes comme l'organisation du travail, du temps de travail, de la formation, de l'insertion des jeunes et des conditions de travail. Mais bien sur il ne peut être question d'aborder tout ceci s'il n'y a pas d'abord une négociation sur la réduction du temps de travail.

Autre point important abordé lors de la réunion, la mise en oeuvre dans la branche pharmacie de l'accord interprofessionnel sur les départs anticipés lorsqu'un salarié a déjà 40 ans de cotisations retraites.

Thierry Bettencourt

Des médicaments... d'accord, mais aussi du social pour soigner l'emploi.



### MINIMA

Une erreur s'est glissée dans le tableau « Salaires minima » du précédent bulletin aux adhérents.

Il faut lire pour la Chimie, au 1/1/95 :

- ◆ RGA 1 = 77 600 F;
- ◆ RGA 2 = 83 000 F;
- ◆ RGA 3 = 91 800 F;
- ◆ RGA 4 = 105 600 F;
- ◆ RGA 5 = 120 900 F.

### STAGE FRANCO-ALLEMAND

Ce sont 24 jeunes qui se rencontreront à Paris du 4 au 8 décembre 95 pour débattre et échanger sur les conditions d'emploi qui leur sont réservées aujourd'hui, mais aussi pour rencontrer des jeunes en Ile-de-France et découvrir des initiatives d'insertion menées localement.

### PAPIER/CARTON

Si l'évolution de la réglementation sur l'environnement oblige les entreprises papetières, premières consommatrices d'eau à se saisir de la question, la fédération, pour sa part, propose aux équipes syndicales de se saisir du numéro d'Initiatives de juillet – « l'environnement » – pour dépasser la seule protestation et passer à une pratique syndicale dans ce domaine.

## L'ADHÉRENT, NOTRE LÉGITIME DÉFENSE !

**«Je suis à la CFDT  
et j'y suis bien.»  
Voici en raccourci ce qu'il  
ressort de l'enquête,  
menée par l'institut CSA  
pour la CFDT, auprès  
d'un échantillon  
«représentatif»  
d'adhérents.**

Les résultats que chacun a pu lire fin juillet dans *Syndicalisme Hebdo* présentent une CFDT en bonne santé. Après une première place acquise aux élections des membres des comités d'entreprises et la reconnaissance d'être, aujourd'hui, dans le pays, l'organisation qui compte le plus grand nombre d'adhérents. Chacun de nous voit donc ainsi son syndicat reconnu pour les valeurs qu'il porte et l'action de ses militants et adhérents dans les entreprises.

Une première place qui traduit le développement de la CFDT depuis plusieurs années. Une progression de +5,3% en 1993 et +6,3% en 1994, pour ne citer que ces deux dernières années.

La FUC s'est aussi inscrite dans cette dynamique en voyant le nombre de ses adhérents progresser de +5,9% en 1993 et de +3,5% l'année suivante.

La démarche de re-syndicalisation est effective dans une majorité de régions et de fédérations de la CFDT depuis 1989.

Pour autant, cette enquête du CSA confirme et nous souligne, s'il en était besoin, le fait que si la CFDT reste une organisation en phase avec les réalités d'aujourd'hui et les préoccupations des salariés, elle n'en est pas moins une organisation syndicale qui ne rassemble que faiblement les jeunes salariés... «Bonjour les vieux!»

Le constat est le même dans la majorité de nos sections syndicales représentant tous les secteurs d'activité couverts par la fédération: «Ça manque de jeunes!»

Qu'il s'agisse du pétrole, de la chimie, du papier carton, de la plasturgie, de la pharmacie ou bien encore du caoutchouc...



Être plus nombreux, c'est être plus fort.

### DES ADHÉRENTS PLUS NOMBREUX

En ce dernier trimestre de l'année, nous jetons un œil attentif sur le niveau de rentrées des cotisations. Baromètre, ou pour le moins indicateur significatif de notre développement et de votre vitalité: «Si, et seulement si, une large majorité des équipes continuent de conjuguer volonté et mobilisation, cette année 1995 s'inscrira, sans doute, dans la perspective d'un développement à la hauteur de nos objectifs.»

On peut ici, pour les superstitieux, arrêter la lecture un instant, croiser les doigts, toucher du bois et, prudemment, rappeler le dicton: «Il ne faut pas vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué.»



Le réseau Développement en plein travail

Nouvelles sections, nouveaux adhérents, le développement est réel et important dans certaines PME. Pour autant, il ne s'agit pas de faire des adhérents pour des adhérents comme s'il s'agissait d'un concours et que le nombre atteint devienne une fin en soi.

Le syndicat, pour faire valoir ses revendications, pour défendre les salariés, a besoin d'être fort. Pour peser, pour influencer. La vie, et tout particulièrement celle que nous vivons dans les entreprises, est un rapport de forces permanent. Le syndicat a besoin d'être fort pour obtenir gain de cause. Et cette force lui vient, au premier chef, des salariés qu'il organise dans les entreprises.

### **DES ADHÉRENTS PRÉSENTS ET ACTEURS**

Un solide réseau d'adhérents dans les ateliers, les labos, les services, permet au syndicalisme d'être tout à la fois le révélateur des réalités, un formidable amplificateur et un lieu de rassemblement. Il est un véritable acteur social.

S'il s'agit, en premier lieu, de « gérer l'urgence », de défendre ses droits, de faire valoir ses revendications, il s'agit aussi de passer de la défensive à l'offensive. D'agir pour transformer le travail, la société. Pour plus de démocratie, pour une plus grande justice sociale.

Des millions d'emplois ont été détruits dans les pays industrialisés qui comptent, aujourd'hui, plus de trente-cinq millions de chômeurs. Et rien ne paraît devoir arrêter la mécanique infernale.

Partout, on produit autant et davantage avec toujours moins de personnel. Et le fossé se creuse, d'année en année, entre ceux qui sont toujours plus pauvres et ceux qui sont toujours plus riches.

Au-delà du constat, la CFDT ne s'est jamais accommo-

dée des réalités découlant des choix imposés par les pouvoirs dominants du moment.

Ne pas se résigner à subir, refuser l'inacceptable, réorienter le cours de l'inéluctable, impliquent de la capacité d'indignation, de révolte, de détermination mais aussi de l'utopie.

Cela implique, et c'est incontournable, des adhérents nombreux pour agir et développer des actions concrètes sur le terrain des entreprises, avec des salariés mobilisés pour des changements rapides et de proximité et qui partagent nos ambitions plus larges, nos ambitions transformatrices.

### **UNE CFDT REPRÉSENTATIVE ET LÉGITIME**

La représentativité de la CFDT, comme celle de la CGT, de la CFTC, FO ou la CGC est octroyée par la loi. Aussi, le faible nombre de syndiqués est mis régulièrement en avant par des patrons pour contester la légitimité qui découlerait de cette représentativité légale.

Cette exigence de légitimité n'est pas posée qu'au syndicalisme, elle questionne aussi le patronat et même l'État.

Le niveau de l'audience électorale, la qualité des responsables syndicaux, celle de leurs propositions, leur attitude lors des négociations et leur capacité à tenir leurs engagements, autant d'éléments qui donnent du poids à l'acteur syndical.

Cependant, notre « autorité » passe par notre développement. Ce sont des adhérents toujours plus nombreux dans les syndicats, des adhérents acteurs dans les établissements qui légitiment « de fait » la CFDT tout entière et donnent, au présent, un autre avenir!

Alors, « nous vivons de ce que nous changerons » d'autant plus vite que nous serons plus nombreux.

Jacques CALTOT



# La CFDT Michelin Cholet face à l'amiante

La prise en charge débute par une question écrite des membres de CHSCT: «*Les ouvriers du secteur OCN sont inquiets et se demandent si les calorifuges des presses qu'ils démontent contiennent de l'amiante.*».

A la demande de la CFDT, des échantillons sont envoyés pour analyse à la CRAM de Nantes. Le laboratoire confirme la présence d'amiante dans les différents échantillons (de la chrysotile et de l'amosite).

Des prélèvements d'atmosphère sont faits par un organisme habilité (APAVE) en présence du CHSCT, du médecin et des responsables de l'entre-

prise. Les analyses révèlent une quantité d'amiante bien supérieure au seuil autorisé.

La CFDT interpelle le Service Prévention de la CRAM. Et lors d'une réunion de CHSCT, il est décidé de faire des prélèvements d'atmosphère plus ciblés aux différents postes de travail.

Les définitions des tâches et des lieux de prélèvements sont décidées conjointement par le Service Sécurité, le médecin du travail et le CHSCT. Les résultats se révèlent en dessous des normes fixées pour une journée de 8 H (circulaire n° 88/15 du 08/08/88 relative à l'application du décret n° 87/322 du 27/03/87).

### LA SECTION A L'OFFENSIVE

La CFDT prend acte de ces nouveaux éléments mais conteste l'interprétation qui en est faite et demande la venue d'un expert. La Direction en accepte le principe et la CFDT propose Jean-Claude LAFOREST de l'INRS.

Une Commission du CHSCT est alors mise en place pour préparer le travail de l'expert, en définissant les attentes, en précisant les questions...

De son côté, la section syndicale CFDT enquête, et recueille des informations complémentaires sur la localisation de l'amiante dans l'usine. Les autres usines Michelin en France sont infor-

mées par le canal de la liaison CFDT. La section CFDT associe les travailleurs à l'avancée du dossier. Les panneaux syndicaux présentent des affiches percutantes sur le sujet. La presse locale est aussi utilisée avec un très bon écho (1/4 de page + photo).

Les salariés des entreprises extérieures sont informés et sensibilisés au risque de l'amiante par les militants CFDT, et à travers l'élaboration du plan de prévention. De même, le stockage et la collecte des déchets sont suivis et contrôlés par les membres de CHSCT.

La sensibilisation du personnel prévue par le décret du 17/08/77 est organisée conjointement par le CHSCT, le Service Sécurité et la médecine du travail. Des équipements de sécurité homologués sont mis à disposition. On peut alors observer une amélioration des résultats des analyses de suivi.

### UNE VICTOIRE ACQUISE

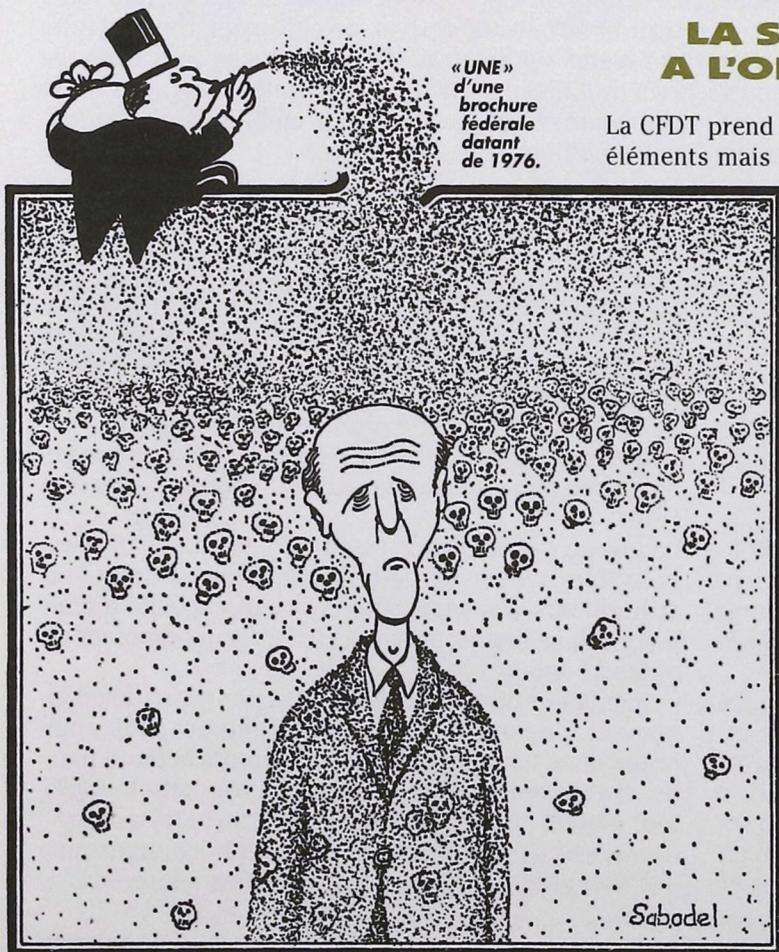
Les membres CFDT du CHSCT invitent l'Inspecteur du Travail à venir visiter l'usine, et celui-ci rédige un rapport sur notre action de prévention à destination du Ministère du Travail.

Le suivi médical spécifique des travailleurs éventuellement exposés à l'amiante est organisé: radiographie et examens complémentaires en cas d'anomalies.

L'information des adhérents CFDT est assurée de manière privilégiée par le bulletin mensuel de la section «le posté».

Une grande avancée est finalement obtenue par la CFDT avec la décision de la Direction de remplacer l'amiante par de la laine de verre dans un délai de 3 ans et pour un coût de 2,3 millions de francs.

Dominique OLIVIER



«UNE»  
d'une  
brochure  
fédérale  
datant  
de 1976.

## C'est la vie de château!

Cela ne surprend personne d'entendre parler de château s'il se promène sur les bords de Loire ou bien s'il décide de faire une escapade en Périgord. Pas plus, cela n'étonne le gourmet, et encore moins l'œnologue averti que d'entendre parler de château au cours d'un séjour dans la région bordelaise.

De même, entendre à son tour quelques commentaires sur le château, cela non plus ne surprendra pas l'adhérent CFDT qui un jour seulement a fait le voyage à Bierville.

Situé à quelques soixante kilomètres de Paris, non loin d'Etampes, on y vient en R.E.R. et le minibus (la «navette» pour les habitués du lieu) nous fait terminer le voyage et arriver à bon port.

Le château ouvre tous les jours ses portes aux militants et adhérents qui se rencontrent là, à l'occasion de réunions ou de sessions de formation.

Se mettre au vert et se régénérer, quel meilleur endroit!

### Un site chargé d'Histoire

Ouvert pour ses quelques 700000 adhérents (pas tous à la fois!), le château de Bierville est la propriété de la CFDT depuis que Marc SANGNIER l'a, en quelque sorte, laissé en héritage à l'organisation voilà plusieurs dizaines d'années.

Des militants et leurs familles s'y retrouvaient souvent les week-ends alors que le droit syndical n'existait pas. Et regarder aujourd'hui de vieilles photos prises devant le château à cette époque, nous rappelle que d'autres nous ont précédé sur le terrain de l'action syndicale.

Aujourd'hui, si le château a gardé son cachet, une véranda située à l'arrière permet, au moment de la pause de faire une partie de ping-pong. Le parc, en



Le château de Bierville

plein été et en automne, nous réserve quelques surprises quand les écuireils nous font de l'œil au détour d'un chemin.

Mais ce soir, c'est au bar, lieu de rendez-vous, après le dîner que la discussion s'est engagée.

Alors que certains ont retrouvé le jeu de tarot et que d'autres ont pris la piste de 421, André, responsable de la région Aquitaine, brosse avec son accent qui trahit ses origines du sud-ouest, la situation des syndicats de la région.

- «1995 sera relativement bon. Le syndicat de Bayonne est en forte progression, tout comme le syndicat des Landes qui retrouve une nouvelle jeunesse avec Karim, un militant de la Sopal, filiale du groupe Gascogne et le redémarrage de la section de Tartas.»

### Naguère, Noguères

Chacun l'écoute avec attention et Jean de Décines se souvient encore de cette longue bagarre menée par la reconversion du site de Péchiney à Noguères,

André était en première ligne. Une époque où Martine Aubry était le chef du Personnel...

André essuie ma moustache qui le fait ressembler à Georges Brassens: «Pour le syndicat Périgord-Agenais la création de deux nouvelles sections chez Thomas et Polyre amènent des cadres dans le syndicat. Mais il me reste des inquiétudes de développement au niveau du Béarn et de la Gironde.»

Josette du syndicat parisien qui déguste sa bière ne peut s'empêcher de poursuivre. Le développement c'est un peu sa seconde nature. «On se développe surtout dans les PME et l'on doit prendre en charge de nombreux dossiers juridiques. Notre développeur en place depuis un an ne chôme pas. Notre résultat sera encore

positif, nous sommes sur la bonne voie.»

Quant à Roland, l'Alsacien, qui ce matin n'a pas eu le temps de se raser, il se félicite une fois encore d'avoir organisé avec Bernadette, qui vient de quitter son poste de Secrétaire Fédérale, ce 8<sup>e</sup> congrès de la fédération et cette rencontre avec ce militant de chez Schlumpf, dans cet extraordinaire musée automobile de Mulhouse.

Quant au développement, Roland prévoit de fortes progressions, particulièrement dans le Bas-Rhin, chez Transgène et Armour. Il ajoute ses inquiétudes pour le papier-carton chez Kaysersberg, car le groupe annonce quelques 4000 suppressions d'emplois...

«Tiens, c'est un groupe qui arrive, en pleine discussion. Il vient de regarder dans la salle Hennebicq sur grand écran, le match de foot.»

Je regarde ma montre et déguste un calisson apporté ce matin par Mimi. C'est cela de temps à autre, la vie de château pour un syndicaliste... à l'aube du 21<sup>e</sup> siècle.

Jacques CALTOT

# En route pour des C.E. européens

La création d'instances de dialogue et de concertation dans les groupes implantés dans plusieurs pays d'Europe représente une avancée considérable pour les salariés et le syndicalisme européen mais aussi pour le patronat quelles qu'aient pu être et soient encore ses réticences.

## DES RÉSULTATS APRÈS 10 ANS D'EFFORTS

C'est au milieu des années 80 que les premières réalisations en matière de dialogue social européen sont intervenues dans des entreprises de notre champ fédéral.

Saint-Gobain a été un pionnier en la matière et aujourd'hui de telles instances existent dans des groupes comme Elf, Pechiney, Rhône-Poulenc, Henkel, Roussel Uclaf.

Mais les premiers pas auront été laborieux. Une fois acquis le principe de création d'une instance de dialogue européen les désaccords ont encore été nombreux.

Passerait-on par la négociation ou la concertation et avec quels interlocuteurs, questions aussi sur le rôle de l'instance, la fréquence de réunion, le nombre de membres, des moyens de fonctionnement ou encore la maîtrise des ordres du jour.

Certains aspects ont posé plus de problèmes que d'autres.

Il y a eu tout d'abord notre volonté d'introduire la FESCID, notre fédération européenne, comme interlocuteur légitime des directions d'entreprises dans ces discussions. La FESCID regroupe la quasi-totalité des syndicats de la chi-

mie européens à l'exception, en France, de la CGT et de la CGC.

Nous sommes parvenus, avec difficulté, à faire prévaloir qu'il était de l'intérêt de tous de pouvoir s'adresser à la FESCID plutôt que d'avoir à traiter séparément avec chaque organisation nationale.

La désignation des membres de l'instance s'est révélée beaucoup plus délicate que prévue.

Il a donc parfois fallu définir des clauses spécifiques de désignation pays par pays pour répondre au problème.

Les différences de culture restent quant à elles des freins auxquels l'appui d'interprètes ne répond que partiellement.

## UN BILAN POSITIF ET DES EFFORTS À POURSUIVRE

L'expérience engrangée est riche et constitue un atout de taille.

Les salariés et leurs représentants ont élargi leur sphère d'information et amélioré les possibilités de vérification des discours patronaux tenus aux différents niveaux de l'entreprise. Ils peuvent se faire entendre directement par une direction de groupe qu'ils soient de la nationalité de la maison mère ou non et ont accru leur capacité d'anticipation.

Amélioration aussi de la connaissance réciproque des conditions de travail, des formes d'organisation du travail, des moyens affectés à la formation, des réalités salariales et des garanties sociales.

Le brassage de syndicalistes de différents pays à lui seul permet d'améliorer

les compréhensions culturelles, de mettre des visages sur la solidarité et de donner de la consistance à l'Europe. Bilan positif aussi pour les directions des groupes qui se sont engagées.

Elles ont amélioré leur connaissance des réalités de leurs sites à l'étranger. Réalités sociales bien sûr mais aussi gestionnaires, techniques et, c'est particulièrement important dans nos secteurs, réalités en matière de risques industriels et environnementaux.

Nous ne sommes qu'au début d'un processus prometteur et la dynamique de création d'instances de dialogue européen va prendre une autre ampleur dans le sillage de la directive européenne.

L'avance prise par notre fédération sur ce dossier nous permet de poursuivre avec encore plus d'efficacité dans une voie qui pour nous est celle de la construction de l'Europe sociale et par là de celle de l'Union européenne.

Article paru dans la revue TRAVAIL en Septembre 95.

Jacques KHELIF



N° de CPPAP: 729b73  
ISSN: 003955621  
Direction de la Publication:  
Jean-René Masson  
Rédaction: FUC CFDT  
Réalisation: Incidences  
Impression: Groupe des  
Imprimeries Champenoises.