

CFTC

Publié par la FEDERATION
de la METALLURGIE
26 rue de Montholon
PARIS 9^eme

Télé. TRUdaine 91-03

Bi-mensuel n°17
15 Aout - 1er Septembre

BULLETIN du MILITANT

COMMUNIQUE DE LA C.F.T.C.

Le Bureau Confédéral ayant entendu le compte rendu des différentes délégations auprès des Pouvoirs Publics et particulièrement celui de l'entrevue du 12 Aout avec le Président du Conseil ;

Constate, après ces consultations, qu'aucune garantie n'a pu être obtenue en faveur d'une baisse réelle des prix, formule logique de revalorisation du pouvoir d'achat dans la période actuelle ;

Se réserve de réexaminer au 1er septembre le problème de l'équilibre des salaires et des prix.

Invite, en attendant, les fédérations professionnelles, les syndicats, les sections d'entreprises, à revendiquer une indemnité compensatrice, exceptionnelle et forfaitaire de 3000 Frs, plus 500 Frs par personne à charge.

Prend acte de la décision du Président du Conseil de réunir à titre consultatif, des représentants du Cartel Interconfédéral ;

Rappelle la différence entre les responsabilités propres des Pouvoirs Publics et celles qui découlent de l'action syndicale ;

Insiste auprès des syndicalistes chrétiens et, en particulier, de tous les responsables, sur la stricte nécessité de se conformer aux directives confédérale notamment en ce qui concerne les relations avec d'autres organisations syndicales.

Paris le 13 Aout 1948

Extrait de la circulaire Confédérale n°422

..... Vous avez pu suivre, par la lecture de "SYNDICALISME", de nos circulaires, et par les communications de la presse et de la radio, l'évolution de l'action engagée pour la revalorisation du pouvoir d'achat.

Nous vous rappelons que le Bureau Confédéral, au cours de sa réunion de Juillet, s'était refusé à accorder un nouveau délai au Gouvernement pour la prise de mesures susceptibles d'amener une baisse notable et immédiate du coût de la vie.

.../...

Le Gouvernement ayant démissionné, la Commission Exécutive a estimé qu'avant d'engager toute action, elle devait connaître les intentions du nouveau Gouvernement.

Après une série d'entrevues, une délégation du Cartel Interconfédéral (C.F.T.C. - C.G.T. F.O. - C.G.C.) a été reçue le 12 Aout par M. André MARIE Président du Conseil assisté de MM. Paul REYNAUD, Paul RAMADIER, Daniel MAYER et LANIEL.

Au cours de cette entrevue, le Président du Conseil fit connaître à la délégation les mesures qu'il comptait prendre. La réaction immédiate des représentants de la C.F.T.C. au sein du Cartel, fut de déclarer au Président du Conseil, par la voix de notre président Gaston TESSIER, que ces projets, dont l'intérêt n'était pas contestable, n'étaient pas de nature à entraîner une baisse effective du coût de la vie.

Le Bureau Confédéral s'est réuni le 13 Aout. Il a consacré une journée entière à étudier les propositions gouvernementales et à déterminer sa position, compte tenu des directives qui ressortent du dernier congrès confédéral. Il a constaté que si les mesures gouvernementales tentent à juguler les hausses spéculatives, elles sont notablement insuffisantes pour entraîner une baisse réelle et rapide du coût de la vie.

Cependant, compte tenu du fait que le Gouvernement est décidé à examiner le problème de l'équilibre des prix et des salaires au début de Septembre, le Bureau Confédéral, a estimé qu'il ne devait pas, dès à présent remettre en question l'ensemble du problème des salaires et qu'il devait, sans préjuger sa position future, demander seulement une indemnité de nature à apporter aux travailleurs et à leur famille une aide immédiate.

X
X

Il ne nous apparaît pas nécessaire d'insister sur les raisons qui ont fait prendre au Bureau Confédéral cette position.

Les discussions de notre dernier Congrès avaient montré combien les travailleurs étaient dans une situation sans cesse plus difficile, cela ne pouvait durer. Si le Gouvernement n'entreprendait énergiquement une véritable action de brise, nous étions dans l'obligation de revendiquer l'augmentation des salaires.

Les jours ont passé....

Quelle doit être votre action. Déjà dans de nombreuses entreprises des avantages ont été obtenus. Il ne saurait être question pour celles-ci de poser de nouvelles revendications, d'entreprendre de nouvelles actions.

Pour les autres, les revendications doivent être posées. Seront-elles obligatoirement celles définies par le Bureau Confédéral? Non. Elles pourront, suivant les entreprises prendre d'autres formes, mais elles doivent rester dans la ligne définie par la motion.

Remarquons bien que cette revendication est une indemnité immédiate et n'engage pas l'ensemble du problème salaire-prix, qui doit selon le Gouvernement être examiné en Septembre.

Nous demandons aux sections d'entreprise de ne pas entreprendre d'action sans avoir pris contact avec leur syndicat, aux syndicats de tenir la Fédération au courant ainsi bien entendu, que l'Union Départementale.

Pour faire aboutir les revendications, évitez les grèves de longue durée, refusez la grève générale illimitée. Employez s'il le faut l'arrêt partiel, soit une réduction des heures. Bref ce sont des problèmes qu'en accord avec votre syndicat vous devez voir au sein de vos sections d'entreprise. Tenez-nous au courant.

AUX CAMARADES SIDÉRURGISTES

Vous avez eu l'occasion de prendre connaissance des travaux du Congrès Fédéral d'Orléans, et vous savez qu'une commission s'est penchée spécialement sur le problème de la sidérurgie.

Cette commission, après l'audition d'un rapport sur la situation de cette branche industrielle en France, qui aida à situer le problème, se pencha sur l'organisation de cette branche très importante dans l'économie industrielle de notre pays, mais combien plus encore pour nos camarades qui travaillent dans cette spécialité de la Métallurgie.

Les participants des différentes régions permirent dans la discussion de faire le point et de définir la voie dans laquelle devrait s'orienter l'activité du nouveau Bureau Fédéral en ce qui concerne cette branche, c'est à dire, de travailler ferme à la mise au point des classifications et de faire le plus rapidement possible, dans l'éventualité de la discussion des Conventions Collectives.

Le rapporteur constatant, que dans l'ensemble les syndicats de base n'ayant pas répondu au questionnaire qui avait été mis sur pied par la commission fédérale, il importe que la commission du Congrès prenne position et exprime ses désirs.

A la suite des interventions les conclusions suivantes sont adoptées.

- 1°) Le Congrès doit désigner un membre du nouveau Bureau Fédéral qui sera chargé spécialement de la Sidérurgie.
- 2°) Dans un prochain Bulletin du Militant il sera inclus un nouveau questionnaire concernant les entreprises Sidérurgistes.
- 3°) Que le questionnaire sera rédigé par spécialité d'emploi c'est à dire par poste type de fabrication.
- 4°) Qu'une commission fédérale se réunisse, lorsque le travail de prospection sera terminé, chargée de mettre au point, tenant compte de ce qui existe et des réponses reçues, le projet de classification répondant véritablement aux désirs des travailleurs de la production Sidérurgiste.

.../...

D'ores et déjà la commission unanime demande que le congé annuel des ouvriers sidérurgistes devrait être de 3 semaines et que ce voeu soit inclus dans le projet de C.C.N.

Au cours d'une réunion spéciale, la commission désigne comme responsable de la branche sidérurgique :

CHARDRON Jean

Adjoints (LAIR Georges
(WILLAME Alfred
(JEGO Pierre

Ces camarades ayant accentué la responsabilité de réaliser dans la pratique les voeux exprimés par la commission à l'issue de sa séance de travail, demandent à tous les camarades de la Sidérurgie, responsables de sections d'entreprises, de sections syndicales, de faciliter au maximum leur travail qui ne se concrétisera qu'en fonction du travail de la base, il ne suffit pas toujours de répondre oui ou non à telle ou telle question, mais il faut encore que ces réponses soient développées en détail, en qui permettra à la commission fédérale d'avoir à sa disposition les éléments d'appréciation de documentation, de réalisation, c'est pourquoi vous répondrez aux questionnaires qui vous seront envoyés périodiquement et reprenant en l'adantant le thème de la journée d'étude qui précédéa le Congrès, nous pourrons dire :

Si tous les militants sont capables de faire de petites choses

(répondre au questionnaire)

Celles-ci nous permettront de prévoir de grandes choses (projet de classification)

Qui feraient de notre Fédération, une organisation de réalisation.

Nous comptons sur vous, au travail et bon courage.

La Commission Fédérale Sidérurgie.

QUESTIONNAIRE SIDERURGIE

Ce questionnaire intéresse tous les camarades travaillant dans une usine de transformation des métaux.

Hauts fourneaux - Aciéries - Laminoirs - Tréfileries - Usines à Tubes - Fers noirs et blancs - Boîtes métalliques.

Envoyez ce questionnaire à Jean C H A R D R O N, 18 rue Charles Brunelière à BASSE INDRE (Loire Inférieure)

1°) Nom et adresse du responsable de la Section d'Entreprise ou du Syndicat

2°) Nom - raison sociale de l'Entreprise - Adresse de l'usine principale, des succursales - du siège social.

3°) Quel est le genre de fabrication de votre usine?

4°) Consistance de votre usine - projets - réalisations.

Camarades ... Vous recevrez ce questionnaire aujourd'hui n'attendez pas demain pour travailler dessus, prenez l'engagement ferme que dans la huitaine il sera entre les mains de celui qui l'attend..... Merci.

N'ayez pas peur de donner toutes les indications que vous jugerez utiles.

DUREE DU TRAVAIL

DT pdt

PROLONGATIONS ET DEROGATIONS

I - Principes généraux

La durée hebdomadaire légale du travail est en principe de 40 heures. La loi du 25 Février 1946 le rappelle et majore les heures supplémentaires effectuées au delà de cette durée. La majoration ne peut être inférieure à 25% du salaire de la 41^e et la 48^e heure inclusivement et à 50% du salaire à partir de la 49^e heure. Les circulaires TR 13/46 du 13 Mars 1946 et TR 22/46 du 18 Avril 1946 ont donné toutes précisions utiles à ce sujet.

Nous rappelons également que la loi du 6 Janvier 1948 exonère du prélèvement de la cotisation aux Assurances Sociales et de l'impôt cédulaire les heures supplémentaires excédant, pour une même semaine, la cinquième heure ouvrant droit à majoration. Les heures exonérées seront donc, en général et pourvu qu'elles soient effectuées au cours d'une même semaine, la 46^e heure et les heures suivantes (sur ce point voir Syndicalisme-Documentation n°154 du 15/I/48).

Certains salariés, en raison de la nature particulière de leur travail, ne bénéficient pas de ces dispositions, telles que nous les avons résumées. Ce sont ceux qui sont assujettis à un régime de prolongation permanente ou de dérogation temporaire ou permanente. Qu'entend-on exactement par là ?

Les modalités de ces régimes sont précisées dans les décrets d'application de la loi de 40 heures. De tels décrets d'application qui fixent les conditions particulières de l'horaire de travail dans chaque profession, avaient déjà été promulgués en application de la loi de 1919 sur la journée de 8 heures. Le principe en a été repris lors de la promulgation de la loi du 21 juin 1936 abaissant la durée légale du travail à 40 heures. Pour les industries du travail les métiers, le décret d'application date du 27 Octobre 1936.

II - Prolongations permanentes

a) Définition

Les prolongations permanentes concernent le personnel de gardiennage et de surveillance, de service incendie dont le travail intermittent est coupé de longs repos. Elles figurent à l'article 5 I3^o du décret d'application dont le paragraphe est ainsi conçu : "La durée de présence du personnel occupé à des opérations de gardiennage et de surveillance, service incendie, peut être prolongée de 4 heures au maximum par jour, sans que la durée hebdomadaire du travail puisse être supérieure à 56 heures par semaine".

b) Conditions de rémunération du personnel soumis à un régime de prolongation permanente.

Ces prolongations sont, à l'heure actuelle, assimilées à des équivalences.

Les heures de travail sont rémunérées sur la base du travail effectif auquel elles correspondent et non à celui du temps de présence réellement fourni par l'intéressé.

...

Ainsi :

1^o) La durée Légale du travail dans ces établissements est celui du temps de présence prévu par le décret d'application, mais cette durée est rémunérée sur la base du travail effectif auquel elle correspond, c'est à dire 40 heures.

2^o) La majoration de 25% pour heures supplémentaires commence à s'appliquer non pas à partir de la 41^e heure mais au-delà de la durée de présence considérée comme équivalente à 40 heures. Puisque l'équivalence est de 56 heures de présence pour 40 heures de travail effectif, la majoration sera due à partir de la 57^e heure effectuée.

3^o) La majoration de 50% n'est applicable qu'au delà de cette même durée de présence augmentée de 8 heures (la 65^e, dans l'exemple choisi).

4^o) Sauf dispositions réglementaires ou conventionnelles plus favorables, ou usages contraire, ces heures supplémentaires seront rémunérées sur la base d'un taux horaire égal au quotient du salaire hebdomadaire par le nombre d'heures de présence. Ce taux horaire ainsi obtenu sera majoré de 25 ou 50%. Chaque heure supplémentaire sera rémunérée à raison de 1/56^e du salaire hebdomadaire augmenté de 25 ou 50%.

Aucun texte légal n'avait prévu avant la guerre qu'une telle prolongation permanente dut être assimilée à une équivalence. On se trouvait donc en présence d'une pratique consacrée par un long usage, qui, comme tel, s'imposait aux salariés.

Au fond, cet usage était fondé sur une erreur. Du fait que la prolongation permanente pour le personnel de gardiennage et de surveillance était de 56 heures par semaine et que, d'autre part, ces emplois étaient coupés de longs repos, la pratique en déduisait de façon simpliste que, le travail effectif devant être seul rémunéré, 56 heures de travail pour les intéressés correspondaient à 40 heures de travail effectif. Or, les deux choses n'étaient pas liées. On aurait fort bien pu prévoir que, pour ces catégories de personnel 44 heures de présence correspondaient à 40 heures de travail effectif, mais que, par ailleurs, ces emplois seraient soumis à une prolongation permanente allongeant pour eux la durée hebdomadaire du travail jusqu'à 56 heures.

Depuis la Libération, se fondant sur l'usage créé, les Pouvoirs Publics considérèrent lors de la fixation des salaires de ce personnel, qu'une durée de présence de 56 heures correspondrait à 40 heures de travail effectif (article 3 arrêté du 26 Juillet 1945 - portant fixation des salaires des employés de gardiennage et surveillance). Ce texte assimile ainsi nettement et pour la première fois la prolongation permanente à une équivalence. L'assimilation est reprise par la circulaire du 13 Mars 1946, relative à la rémunération des heures supplémentaires.

L'usage en la matière a donc été entériné par l'administration.

La circulaire ministérielle TR 41/48 du 2 Juillet 1948 précise que l'application de ces dispositions doit être strictement limitée aux catégories du personnel pour lesquelles elle est prévue par les textes, c'est à dire au personnel de surveillance, de gardiennage ou de service incendie.

Elle ajoute que ces dispositions "ne peuvent être utilisées que dans la mesure où le personnel en cause assure des fonctions de gardiennage ou de surveillance, comportant un travail hebdomadaire coupé de repos.

Au contraire, dans le cas où le personnel de surveillance, de gardiennage ou du service incendie est, par surcroit, occupé à d'autres travaux qui nécessitent une activité continue, ledit personnel ne se trouve plus assujetti au régime des prolongations permanentes pendant le temps au cours duquel il se livre à ces travaux accessoires.

Il en est ainsi des surveillants et gardiens qui sont chargés des fonctions de pointeau.

Il en est de même des préposés au service incendie (pompiers) qui, en plus de la surveillance et de l'entretien du matériel d'incendie qui leur incombent, normalement, assurent, en outre, l'exécution de travaux divers tels que : réparations du matériel d'incendie, nettoyage des verrières et des chéneaux, nettoyage des cours à l'aide de lances d'arrosage, réparations et désengorgement des canalisations, etc.....

Pour le temps au cours duquel ils exercent une activité continue, dépourvue du caractère d'interruption, les salariés intéressés doivent être rémunérés suivant les règles générales applicables aux autres salariés tant au point de vue du calcul du salaire qu'à celui de la majoration des heures supplémentaires".

III - Dérogations permanentes

a) Définition

Elles correspondent à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement. Par ces derniers mots, on entend l'horaire comportant éventuellement l'exécution d'heures supplémentaires imposé à l'ensemble du personnel de l'entreprise tel, par exemple, qu'il figure au règlement d'atelier.

b) Personnel soumis à un régime de dérogations permanentes

Les dérogations figurent à l'article 5 du décret d'application qui en comporte une longue liste. Doivent être considérées comme relevant des dérogations permanentes tous les travaux ne visant pas expressément le personnel de gardiennage, de surveillance ou de service incendie. Ainsi sont visés :

1°) Travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours, fourneaux, étuves, sécheries ou chaudières autres que les générateurs pour machines motrices, à la préparation des bains de décapage, au chauffage des cuves et bacs, sous la condition que ce travail ait un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas un travail fondamental de l'établissement. Travail des mécaniciens, des électriciens des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage du chauffage et du matériel de levage. - Une heure au maximum. Une heure et demie pour les chauffeurs occupés à la marche des appareils à vapeur;

2°) Dans les fonderies de deuxième fusion, sous la condition que le travail ait, comme il est dit à l'alinéa précédent, un caractère purement préparatoire ou complémentaire : a) démolage des pièces le soir de la coulée ou le lendemain matin, quand ce travail est indispensable pour libérer le matériel nécessaire à la reprise du moulage ou pour obtenir la réussite d'une pièce; b) remoulage des pièces pour la coulée du jour quand, techniquement, il a été impossible de le faire la veille. - Une heure au maximum;

/...

3°) Travail des ouvriers et employés occupés d'une façon courante ou exceptionnelle pendant l'arrêt de la production à l'entretien et au nettoyage des machines, fours, métiers et tous autres appareils que la connexité des travaux ne permettrait pas de mettre isolément au repos pendant la marche générale de l'établissement, à la condition que ces travaux ne puissent être exécutés pendant les heures normales. - Une heure au maximum avec faculté de faire travailler ces ouvriers huit heures les jours de chômage normal de l'établissement et les veilles desdits jours. Dans ce dernier cas, les ouvriers occupés à ces travaux d'une façon courante devront avoir un repos compensateur.

4°) Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable à la marche d'un atelier ou au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'absence inattendue de son remplaçant et en attendant l'arrivée d'un autre remplaçant. - Durée de l'absence du remplaçant.

5°) Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent. - Une demi-heure au maximum.

6°) Travail des ouvriers spécialement employés à des opérations qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires, par suite de leur nature ou de circonstances exceptionnelles. - Deux heures au maximum.

7°) Travail des ouvriers employés aux opérations de mise à sec des navires en cale sèche dans les limites et conditions déterminées pour chaque port par arrêté du Ministre du Travail pris après avis des ministres intéressés et consultation des organisations patronales et ouvrières.

8°) Travail des ouvriers de deuxième fusion spécialement affectés au service de l'allumage des appareils de fusion les jours de coulée. - Une Heure et demie au maximum.

9°) Travail du personnel de maîtrise et des chefs d'équipe pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement. - Une heure au maximum.

10°) Travail du personnel de maîtrise, des chefs d'équipe et des ouvriers affectés spécialement aux études de montage, aux essais, à la mise au point de nouveaux types et à la réception de tous appareils. - Deux heures au maximum.

11°) Dans l'industrie de la soudure autogène, travail des ouvriers préposés au service des appareils à acétylène. - Une heure par jour au maximum.

12°) Travaux exécutés pour assurer dans les délais de rigueur le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, avions ou camions, dans le cas où la dérogation serait nécessaire et suffisante pour permettre l'achèvement desdits travaux dans ledit délai. - Deux heures au maximum.

13°)

14°) Travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau de chemin de fer d'intérêt général ou local. Deux heures au maximum.

15°) Travail des conducteurs d'automobiles, de véhicules hippomobiles, livreurs magasiniers, basculeurs préposés au pesage des wagons et camions. - Une heure au maximum. Une heure et demie au maximum pour les conducteurs de véhicules hippo-

biles. Cette durée peut être augmentée d'une heure et demie lorsque la durée du repas est comprise dans le temps de service.

I6°) Travail des préposés au service médical, salles d'allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles. - Une heure au maximum.

I7°) Pointeurs, garçons de bureaux et agents similaires, personnel occupé au nettoyage des locaux. - Une heure au maximum.

Les dérogations énumérées dans le présent article sont applicables exclusivement aux hommes adultes, à l'exception de celles visées sous les numéros I6 et I7 et qui sont applicables au personnel adulte des deux sexes.

c) Conditions de rémunération de ce personnel

I°) Salariés payés à l'heure. - Les heures de travail effectuées au titre d'une dérogation permanente sont considérées comme heures de travail effectif et par suite intégralement payées, contrairement à ce qui se passe en matière de prolongations permanentes.

En l'absence de dispositions expresses d'un contrat de travail individuel ou d'une convention collective, ces heures sont payées au tarif normal sans majoration. Cette solution, dit la jurisprudence, découle implicitement de la rédaction des décrets d'application qui n'ont prévu le paiement de la majoration pour heures supplémentaires qu'en ce qui concerne les dérogations temporaires extraordinaires (voir ci-dessous)

2°) Salariés payés à la semaine à la quinzaine ou au mois. - Certains tribunaux estiment qu'en ce cas le salaire a un caractère forfaitaire et que, par suite, il n'y a pas lieu à paiement des heures effectuées au titre d'une dérogation permanente. Il va sans dire qu'il conviendra de rechercher soigneusement si une convention collective, une disposition du contrat individuel ou un usage n'est pas établi en sens contraire, qui permettrait de considérer ces heures comme heures supplémentaires entraînant le paiement d'une majoration.

d) Cas où il n'y a pas de dérogation permanente.

Aux termes de la jurisprudence, les heures de dérogation ainsi prévues constituent un maximum et n'ont pas à être absorbées chaque jour. Par suite, un ouvrier qui aurait fait un jour moins de l'heure de dérogation que comporte son travail est fondé à refuser que l'excédent soit reporté sur le jour suivant ou bien à en demander le paiement avec la majoration prévue pour les heures supplémentaires.

Il est à noter, d'autre part, qu'il n'y a lieu à dérogation permanente que lorsque certains travaux doivent être nécessairement accomplis en dehors de la limite de l'horaire général fixé dans l'établissement. En conséquence, si le travail est effectué dans cette limite, il ne peut être considéré comme accompli au titre de la dérogation permanente. En ce cas, la majoration pour heures supplémentaires est due, comme pour le reste du personnel, à partir de la 4^e heure.

/...

IV - Dérogations temporaires ordinaires

Les dérogations ordinaires temporaires, aux termes de l'article 6 décret d'application, comprennent les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus, soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise.

D'après l'article 8 du décret d'application, seules les heures effectuées par application des dérogations temporaires extraordinaires (heures supplémentaires proprement dites) sont majorées : les heures effectuées pour les travaux urgents mentionnés ci-dessus sont donc payées au taux normal sans majoration.

V - Formalités à accomplir par l'employeur qui veut bénéficier de dérogations.

Les dérogations permanentes et les dérogations temporaires ordinaires sont acquises de plein droit à l'employeur qui n'a pas d'autorisation à ce sujet à demander à l'Inspecteur du Travail. Cependant, elles doivent être mentionnées sur l'horaire du travail affiché dans l'entreprise dont une copie est envoyée obligatoirement à l'Inspecteur du Travail. L'horaire doit indiquer le nombre de salariés auxquels s'appliquent les dérogations ainsi que les heures où commence et finit le travail.

GARAGES

Toi qui travaille dans un garage as tu pris contact avec ton responsable national.

Mets-toi rapidement en rapport avec :

TALUT, 6 rue Nationale - CAHORS (Lot)