

HABILLEMENT CUIRS TEXTILES

C F D T

(C F T C)

N° 194

HA - CUI - TEX

26, Rue Montholon, Paris-IX*

Correspondance avec le Secrétariat Fédéral

Il est recommandé à tous les militants qui écrivent à la Fédération d'indiquer :

- Le nom du Syndicat, éventuellement la Section ;
- Le numéro matricule ;
- Leur nom et leur adresse.

Pour l'appellation et le numéro du syndicat, il suffit de se servir d'un tampon.

A compter du 1^{er} janvier 1966 et pour tous les Syndicats de la Fédération, le numéro matricule commence par 18 ; il est suivi du numéro de la ville, celui du département et d'un numéro d'ordre. Exemple : 18.37.10.00.

En indiquant le nom et le numéro matricule, toute la correspondance, même écrite par différents militants, sera classée ensemble.

Même si les militants sont connus, en mettant leur adresse, cela fait gagner du temps, et évite de la rechercher dans une précédente correspondance ou dans le fichier des abonnés.

EVOLUTION DES INDICES

1 9 6 5

Septembre Octobre Novembre Décembre

INDICES DES PRIX

(base 100 en 1962)

— 259 articles (national)	111,5	111,7	111,9	112,3
— 259 articles (parisien)	111,8	112,0	112,3	112,6
— 179 articles	109,6	109,5	109,7	110,0

BUDGETS TYPES

(base 100 en 1962)

— C.F.D.T. (C.F.T.C.) (1)	114,1	114,4	114,6	114,9
— C.G.T.	—	116,0	—	—
— C.G.T.-F.O.	120,1	120,4	120,7	121,1
— I.O.E. (manœuvre) ..	113,7	114,1	114,1	115,4
— C.N.A.P.F.	115,8	116,5	116,9	117,9
— U.N.A.F. (2 enfants) ..	106,9	106,8	108,0	108,2

PRIX DE GROS

(base 100 en 1949)

— Indice général	200,1	201,3	203,3	204,4
— Textiles ensemble	160,8	161,2	162,3	163,0
— Matières premières ..	178,0	177,6	178,6	179,1
Fils et Tissus	151,1	152,0	153,1	154,0
— Cuir ensemble	134,9	137,4	142,8	146,7
— Peaux brutes	99,1	102,2	108,3	113,0
— Cuir finis	151,2	153,4	158,5	162,0

(1) Base 100 en 1949	306,6	307,4	307,9	308,7
---------------------------	-------	-------	-------	-------

C'était hier...

Extrait de « LA CONDITION OUVRIERE »

de Simone Weil

Si on se sent seul dans une usine, et on s'y sent très seul, c'est en grande partie à cause de l'obstacle qu'apportent aux rapports de camaraderie de petites inégalités, grandes par rapport à ces maigres salaires. Celui qui gagne un peu moins jalouse celui qui gagne un peu plus. Celui qui gagne un peu plus méprise celui qui gagne un peu moins. C'est ainsi. Ce n'est pas ainsi pour tous, mais c'est ainsi pour beaucoup. On ne peut pas sans doute encore établir l'égalité, mais du moins on peut diminuer considérablement les différences. Il faut le faire. Mais ce qui me paraît le plus grave, le voici. On aura, pour chaque catégorie, un salaire minimum. Mais le travail aux pièces est maintenu. Que se passera-t-il alors en cas de « bons coulés », c'est-à-dire aux cas où le salaire calculé en fonction des pièces exécutées est inférieur au salaire minimum ? Le patron règlera la différence, c'est entendu. La fatigue, le manque de vivacité, la malchance de tomber sur du « mauvais boulot » ou de travailler sur une machine détraquée ne seront plus automatiquement punis par un abaissement presque illimité des salaires. On ne verra plus une ouvrière gagner douze francs dans une journée parce qu'elle aura dû attendre quatre ou cinq heures qu'on ait fini de réparer sa machine. Très bien. Mais il y a à craindre alors qu'à cette injuste punition d'un salaire dérisoire se substitue une punition plus impitoyable, le renvoi.

Je m'en voudrais de terminer sur une note triste. Les militants ont, en ces jours, une terrible responsabilité. Nul ne sait comment les choses tourneront. Plusieurs catastrophes sont à craindre. Mais aucune crainte n'efface la joie de voir ceux qui toujours, par définition, courbent la tête, la redresser. Ils n'ont pas, quoi qu'on suppose du dehors, des espérances illimitées. Il ne serait même pas exact de parler en général d'espérances. Ils savent bien qu'en dépit des améliorations conquises, le poids de l'oppression sociale, un instant écarté, va retomber sur eux. Ils savent qu'ils vont se retrouver sous une domination dure, sèche et sans égards. Mais ce qui est illimité, c'est le bonheur présent. Ils se sont enfin affirmés. Ils ont enfin fait sentir à leurs maîtres qu'ils existent. Se soumettre par force, c'est dur ; laisser croire qu'on veut bien se soumettre, c'est trop. Aujourd'hui, nul ne peut ignorer que ceux à qui on a assigné pour seul rôle sur cette terre de plier, de se soumettre et et de se taire plient, se soumettent et se taisent seulement dans la mesure précise où ils ne peuvent pas faire autrement. Y aura-t-il autre chose ? Allons-nous enfin assister à une amélioration effective et durable des conditions du travail industriel ? L'avenir le dira ; mais cet avenir, il ne faut pas l'attendre, il faut le faire.

... et aujourd'hui

Correspondance avec le Secrétariat Fédéral

Il est recommandé à tous les militants qui écrivent à la Fédération d'indiquer :

- Le nom du Syndicat, éventuellement la Section ;
- Le numéro matricule ;
- Leur nom et leur adresse.

Pour l'appellation et le numéro du syndicat, il suffit de se servir d'un tampon.

A compter du 1^{er} janvier 1966 et pour tous les Syndicats de la Fédération, le numéro matricule commence par 18 ; il est suivi du numéro de la ville, celui du département et d'un numéro d'ordre. Exemple : 18.37.10.00.

En indiquant le nom et le numéro matricule, toute la correspondance, même écrite par différents militants, sera classée ensemble.

Même si les militants sont connus, en mettant leur adresse, cela fait gagner du temps, et évite de la rechercher dans une précédente correspondance ou dans le fichier des abonnés.

HA - CUI - TEX

19^e ANNEE — NOUVELLE SERIE — AVRIL 1966

Publication mensuelle



Le numéro : 0,60 F

Abonnement annuel : 4 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

Postes 461 - 462 - 463



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière bande et 0,60 Fr.

SOMMAIRE :

- Flash-Action
- Editorial
- Le lock-out... arme à la mode
- Les femmes dans la société
- Les droits des travailleurs à domicile.
- La Côte d'Azur s'ouvre à la jeunesse.

NOTRE CONGRÈS FÉDÉRAL...



A partir du 15 avril, les militants abonnés à HA.CUI.TEX. recevront la synthèse du rapport d'activité et le rapport d'activité.

Ils doivent être lus et discutés en équipe de militants, afin que notre Congrès soit véritablement l'affaire de tous les militants et travailleurs de nos industries.

Pour aider à couvrir les frais de déplacement des délégués au Congrès, la Fédération a mis en vente un joli porte-clefs très moderne commémorant notre Congrès Fédéral, avec le sigle C.F.D.T. sur fond vert, et sur l'autre face, la reproduction sur fond jaune de notre papillon gommé : STOP AUX SALAIRES DE MISERE.

Les Sections doivent commander les porte-clefs à la Fédération.



...APPROCHE

Le Directeur de la publication : D. HUG - Imprimerie Ch. CORLET, Condé-sur-Noireau (Calvados)

Le Congrès des Travailleurs les plus mal payés

Un Congrès fédéral est toujours une étape importante, le nôtre, qui se tiendra à Epinal du 19 au 22 mai prochain, revêt un caractère exceptionnel ; il sera celui des travailleurs les plus mal payés. Ce Congrès se situe à une étape importante, deux ans après avoir créé la Fédération pilote des plus défavorisés, dix-huit mois après avoir transformé la C.F.T.C. en Confédération Française Démocratique du Travail, mais aussi dans le moment où s'engage une forte action revendicative dans le pays et dans nos branches.

Inutile de dire que notre Congrès fédéral sera important, par sa préparation dans les syndicats et sections, mais aussi par les décisions qui seront prises, pour mieux adapter notre syndicalisme aux situations d'aujourd'hui et de demain.

Le Congrès est le rassemblement des *délégués mandatés* des différents syndicats, sections, militants et adhérents de notre Fédération.

Lorsque nous disons Fédération, nous pensons facilement secrétariat général, alors que notre Fédération, c'est l'organisation nationale qui regroupe tous les syndicats C.F.D.T. du textile, de l'habillement et des cuirs, c'est-à-dire que la Fédération c'est l'ensemble des syndiqués C.F.D.T. de ces professions.

Qui dit organisation syndicale, sous-entend pour tous, mise en place de structure démocratique à tous les échelons à partir des adhérents et dont l'échelon suprême pour notre Fédération est le Congrès, car c'est lui qui décide de l'orientation de notre Fédération.

L'article 12 de nos statuts stipule : le Congrès fédéral est souverain et a les pouvoirs les plus étendus.

Mais le Congrès est aussi un lieu de rencontre, d'échanges, de décisions, de démocratie.

RENCONTRE.

Cela permet effectivement aux camarades de connaître d'autres militants, de la même profession, de la même branche, et de toutes les régions qui luttent en même temps et qui ont à faire face aux mêmes problèmes.

ECHANGES.

Cela permet également de mieux se connaître et de confronter les expériences, échecs, réussites ; ceci se fait dans les interventions, mais aussi dans les contacts individuels.

CONFRONTATION.

Le Congrès est le lieu par excellence où les conceptions différentes s'affrontent, mais tous ont le pouvoir de s'exprimer et d'être écoutés.

DECISIONS.

Une fois les explications données, les avis formulés, les décisions sont prises, dans la clarté et en toute connaissance de cause, tous ayant eu les moyens d'être informés et de se faire entendre.

A la C.F.D.T., nous ne pouvons pas dire que tout se prend à l'unanimité, car chacun garde le pouvoir de dire qu'il n'est pas d'accord.

DEMOCRATIE.

Tout ceci exige une démocratie que l'on ne peut bâtir qu'avec des démocrates.

A chaque Congrès fédéral, les syndicats ont la possibilité de remettre en cause les décisions ou l'orientation précédentes, mais tous doivent se soumettre à la décision qui a été prise à la majorité, autrement aucune démocratie syndicale n'est possible.

Le Congrès a également la possibilité de remplacer l'équipe qui a dirigé la Fédération et d'en désigner une autre ; cela fait partie également de la vie démocratique.

DE TOURCOING 1964 A EPINAL 1966.

Deux ans d'action intense où les syndicats auront à juger si l'action et les résultats ont été à la mesure des décisions du Congrès de Tourcoing ; et si l'équipe qui avait mission de diriger la Fédération l'a fait dans le respect du mandat et de l'orientation qui lui avaient été confiés.

Mais les syndicats auront aussi à préparer les deux années à venir dans les principaux domaines : action professionnelle, organisation, finances, recherche pour mise en place de nouvelles structures économiques.

Dans un but de favoriser le dialogue, et pour que le maximum de militants soient informés, les rapports d'activité et d'orientation seront expédiés à tous les abonnés à HA-CUI-TEX.

Notre Congrès se situe en pleine période revendicative, cela nous prendra un peu plus de temps, mais c'est une condition favorable pour que chaque militant, chaque équipe réfléchisse un peu plus objectivement à l'action que nous avons menée depuis mai 1964 pour mieux adapter notre syndicalisme afin qu'il réponde mieux aux problèmes des travailleurs les plus défavorisés de ce pays mais aussi pour qu'ils trouvent leur place dans le syndicalisme que nous voulons bâtir avec eux.

Prévoyons donc les moments pour réfléchir sur les documents qui seront envoyés, en les confrontant à la réalité que nous vivons.

Rappelons-nous que la participation au Congrès doit être le reflet des travailleurs de nos professions, pour cela, penser aux jeunes et aux femmes ; dans son intérêt et celui de tous les travailleurs, chaque section doit être représentée au Congrès, c'est un droit et un devoir dont tous les militants doivent avoir conscience.

Le Congrès sera donc à la mesure de la préparation qui en sera faite dans nos équipes de militants et d'adhérents.

R. T.

FLASHES

action

ACCORDS DE SALAIRES

CHAUSSURES — FOUGERES.

A compter du 1^{er} mai 1966, les salaires de base et les salaires réels seront relevés de 3 %, soit le barème suivant :

catégorie 2 — 2.15,

catégorie 3 — 2.29,

catégorie 4 — 2.49.

Le salaire minimum réel garanti passe à cette date à 2.47.
Une prochaine réunion est fixée le 5 avril avec à l'ordre du jour :

- Indemnisation du chômage partiel ;
- Paiement de tous les jours fériés.

MODE ET CHAPELLERIE.

Un accord de salaires a été conclu, il porte la base hiérarchique à 1,85 %, soit une majoration de 4,52 % à compter du 4 avril 1966.

Sur le taux de retraite à 4 %, les patrons ont donné un accord de principe ; une prochaine rencontre a été fixée au 10 mai pour en discuter.

APPRET, LUSTRE ET PELLETERIE.

Accord de salaire relevant les salaires de base dans les mêmes proportions que le S.M.I.G. La base hiérarchique coefficient 100 est fixée à 2,050 francs.

CORDONNIERS, REPARATEURS.

A la commission paritaire nationale du 14 mars, un accord de 5 % est intervenu, faisant passer le salaire minimum de 2 à 2,10 à la base 100.

Rien n'a été conclu en ce qui concerne les retraites complémentaires au taux de 4 %.

Cependant, une réunion est prévue pour réexaminer ce problème ainsi que celui de la révision de la Convention collective, deuxième quinzaine de novembre ; une réunion préparatoire étant décidée pour le lundi 26 septembre.

CHAUSSURES — HASPARREN.

— 0,10 franc de l'heure à compter du 1^{er} mars 1966.

— 0,05 franc de l'heure à compter du 1^{er} septembre 1966.

Sans abattement

1 sixième jour férié en 1966.

DELAINAGE — MAZAMET.

3 % d'augmentation à compter du 1^{er} mars 1966.

VETEMENT — FORELY A SAINT-CHAMOND.

0,06 franc de l'heure, suite à l'action du 15 mars. Les ouvriers n'avaient rien eu depuis septembre 1965.

REUNIONS PARITAIRES

MOULINAGE.

Le 22 février, à Lyon, commission paritaire nationale, avec à son ordre du jour :

— application de l'accord du 22 décembre ;

- réduction des abattements de zone ;
- révision des classifications.

1) *Pour l'application de l'accord de salaire du 22-12-65 :* la Chambre patronale informe que 85 % des mouliniers l'ont appliqué au 1-1-66, 7 % au 1^{er} février, les derniers 8 % attendent l'arrêté d'extension et représentent des isolés et entreprises en difficultés. En fait, 10.680 salariés sur 10.900 bénéficient de cet accord. La Chambre patronale refuse de signer les accords avec la même date d'application que Paris ; à cause de cette situation, elle infirme l'engagement communiqué par la soierie pour le moulinage couvrant l'application du prochain accord.

Les nouveaux barèmes seront envoyés portant la date du 1^{er} février, avec recommandations de faire le rappel au 1^{er} janvier.

2) *Abattements de zone :*

Accord de la soierie :

- zone 4 passe à 3
- zone 2 passe à Grands Centres
- zone 5 reste à 5
- zone 7 passe à 6.

3) *« Révision » classifications.*

Après discussions, les patrons ont fait les propositions suivantes :

- Renouage coef. 120
- Emoucheteuse, de 122 à 138
- Canteuse, de 125 à 130
- Vaporisateur sur sttclave, 130
- Bobineuse, de 130 à 135
- Moulinière, assembleuse, retordeuse, 132,5 à 135
- Trieur, contrôleur, de 132,5 à 138
- Ouvrier fausse torsion, 140
- Entreteneur, 140 à 145.
- Entreteneur qualifié, 140 à 155.

Les syndicats ont réservé leurs réponses, réclamant des classifications de 5 en 5.

Prochaine réunion, le 10-3-66, à 14 h. 30.

A cette réunion du 10 mars, deux accords ont été signés par la C.F.D.T., la C.G.T. et F.O.

- a) L'accord sur la réduction des abattements de zone.
- b) Sur les classifications et coefficients des postes ouvriers avec champ d'application nationale.

Les deux accords concernent les entreprises dont l'activité principale ou une activité annexe consiste en des opérations de moulinage (476.31 et 476.32).

Malgré les violentes protestations, il n'a pu être obtenu que le coefficient 138 (seul à ne pas être à 5 ou 0) soit élevé au 140. Il a été demandé de le remettre à l'ordre du jour de la prochaine rencontre. Les employeurs se sont engagés à suivre automatiquement tous les accords sur les zones signées dans la soierie. Une nouvelle réunion a été demandée par les trois organisations avec à l'ordre du jour :

- le droit syndical dans l'entreprise,
- le temps de casse-croûte porté à une demi-heure,
- la prime de panier, d'ancienneté, de transport,
- la réduction des zones,
- la classification des moulineurs aux moulins lourds.

TEXTILES ARTIFICIELS.

A la réunion du 26 février pour la révision des classifications « Ouvriers », aucun accord n'a pu être réalisé entre le S.F.T.A. et les organisations syndicales, sur la définition du poste repère « étireur polyester et polyamide ».

En face des propositions patronales sur la cotation des postes-repères, la C.F.D.T. propose les critères qui serviront à classer les postes dans les trois catégories de la qualification OM — OS — OP.

Le S.F.T.A. demande que lui soit communiquée cette méthode de rangement.

Une campagne d'information a été faite dans toutes les usines T.A.

CHAUSSURES — HASPARREN.

Une rencontre paritaire s'est tenue le 3 mars, mais elle n'a rien donné.

Les patrons ont seulement accepté de discuter la date des congés payés et de bloquer les quatre semaines en août.

Une autre réunion est cependant prévue pour le 22 mars. Les patrons se sont engagés, s'il y a accord, à l'appliquer dès le 1^{er} mars.

Une assemblée générale a eu lieu le soir, groupant quelque 300 salariés. Un plan d'action a été envisagé d'ici au 22.

Le 22 mars, l'accord de salaire cité plus haut a été signé après une journée de discussions.

Les patrons proposaient, le matin, une prime de production qui devait donner en moyenne 0,075 franc de l'heure.

Assemblée générale de 13 h. 45 à 14 h. 15, payée par les employeurs, pour rendre compte ; 550 à 600 travailleurs y étaient présents.

Pour soutenir la revendication, débrayage à 16 h. avec manifestations dans la rue.

Finalement l'accord était signé à 19 h. Les patrons ont promis de discuter du problème du chômage partiel en septembre 1966.

CUIRS BRUTS.

Suite à notre demande, les patrons ont fait savoir qu'ils étaient disposés à porter le taux global de la retraite complémentaire à 4 % à compter du 1^{er} juillet ; le texte sera signé sous quelques jours.

TEINTURE — BLANCHISSERIE.

- La Fédération a écrit aux Chambres patronales nationales pour réclamer à nouveau des négociations nationales pour les salaires et une Convention collective.
- Une réponse négative nous est parvenue.
- En commun avec la C.G.T., une lettre a été adressée au Ministre des Affaires Sociales pour demander une commission paritaire nationale.

DANS LES REGIONS

TEXTILE EST.

Un accord d'assurance décès et d'invalidité permanente a été signé le 14 février. 0,20 % à la charge de l'employeur et 0,20 % à la charge des salariés.

UN EXEMPLE A SUIVRE.

Les Etablissements VALCO d'Agen refusaient d'appliquer l'augmentation du 22 décembre ; après de nombreuses discussions sans résultat, la C.F.D.T. appelait les travailleurs à

débrayer une heure et profitait de ce temps pour les informer.

Le lendemain, la direction proposait l'application au 1^{er} mars.

Les délégués C.F.D.T. ont dit vouloir prendre l'avis des travailleurs et demandaient une demi-heure payée pour cela. Les salariés ont accepté la proposition patronale.

La section C.F.D.T. a fait treize adhésions depuis le 22 février et les travailleurs ont conscience que la seule discussion ne paie pas. Il faut l'action.

Le droit syndical avance, notre revendication d'une heure payée par mois pour information du personnel fait son chemin.

ROMILLY-SUR-SEINE.

Un conflit a éclaté aux Etablissements DUPRE, où une vingtaine d'ouvriers avaient décidé de faire grève pour des revendications insatisfaites. Le patron a riposté en lock-outant 220 ouvriers environ. L'action et la solidarité s'organisent pour soutenir les ouvriers grévistes lock-outés.

ACTION REVENDICATIVE

Les consignes fédérales pour le 15 mars ont été très suivies par de nombreux débrayages selon plus ou moins d'importance. Des arrêts de travail ont eu lieu dans le Nord, le Midi, le Sud-Ouest, Troyes, Nantes, etc., quelques-uns dans les Vosges et le Sud-Est.

Là où les conditions n'étaient pas remplies pour un débrayage, des dépôts de revendications ont été faits aux directions et Chambres patronales, parfois avec de très larges délégations.

Nous ne connaissons pas encore la situation très exacte de tous les débrayages et actions réalisées mais nous en profitons pour rappeler deux consignes :

- 1°) Dès que les militants ont écho d'une journée revendicative, ils doivent se sentir mobilisés et prendre contact avec les responsables syndicaux.
- 2°) Chaque section doit faire remonter au plus vite le résultat succinct de l'action qui a été menée.

LES REUNIONS FEDERALES

LE CONSEIL FEDERAL.

Il s'est réuni les 12 et 13 mars à Poissy. Il a été surtout consacré à la préparation ou plutôt à la mise au point des rapports qui seront présentés au Congrès fédéral ; une préparation de l'action professionnelle a été faite dans le cadre d'une action commune.

BRANCHE HABILLEMENT.

La session de la branche habillement s'est tenue du 9 au 11 mars avec vingt-six participants, dont beaucoup de nouvelles et jeunes responsables. Cette session a permis de faire le point de l'action, d'étudier les classifications et de prévoir un plan de travail avec des objectifs.

BRANCHE CUIRS.

Elle s'est également réunie les 10 et 11 mars.

La participation était assez peu nombreuse, surtout pour la branche tannerie ; cependant des décisions d'organisation et d'action ont été prises, notamment pour la chaussure.

BRANCHE TEXTILE.

Les conseillers fédéraux textile ont tenu lundi 15 une journée de branche ; elle a permis de refaire le point, de préparer l'action contractuelle dans le cadre des décisions du Conseil fédéral ; l'organisation de la branche a été ébauchée et une session des responsables de branche a été fixée du 19 au 21 septembre à Bierville.

DERNIÈRE MINUTE :

ACTION POUR L'EMPLOI DANS LE CHOLETAIS

31 mars : fermeture de l'usine textile Richard D.M.R., 256 salariés ;
20 janvier : première manifestation interprofessionnelle groupant 3.000 personnes pour protester contre cette fermeture ;

Le 30 mars : le comité d'action pour la défense de l'emploi organise une importante manifestation de toute la population qui rassemble plus de 8.000 personnes.

Les responsables nationaux et locaux de la crise sont dénoncés ainsi que le 5^e plan ; des solutions sont proposées.

Les travailleurs de la chaussure de la région débrayent 2 heures ce même jour pour l'emploi et leurs revendications (révision convention collective, notamment pour la garantie de salaires) ; après avoir organisé des meetings dans les localités, quelques centaines rejoignent Cholet pour participer à la manifestation.

La crise de l'emploi dans le Choletais se mesure certes en nombre de chômeurs, mais plus encore par la fragilité des industries : textile, confection, chaussures.

SCANDALE CHEZ SCANDALE A LA CROIX-ROUSSE

La gaine Scandale est de réputation mondiale, l'usine qui la fabrique, par son directeur président de la foire de Lyon, aurait dû être, en cette semaine du 24 mars au 2 avril, à la Une de l'actualité.

Mais l'inquiétude rongait le cœur du vieux monsieur car, dans son entreprise de la Croix-Rousse, un vrai scandale : trois cents femmes étaient en grève illimitée depuis le 24 mars.

En grève, non seulement pour une prime, un temps de repos payé, et une garantie de salaires, mais aussi et surtout parce que depuis 3 ans la pagaille régnait avec éclat dans le travail et que les « valets » devaient subir d'un jour à l'autre les changements d'horaires ou de postes sans en être informés, sans rechigner et sans que le comité d'entreprise soit tenu au courant comme le prévoit la convention collective, déclarait M. Clarisse, l'ex-chef du personnel au 4^e jour de la grève !

Il a fallu 6 débrayages et une grève de 5 jours pour apprendre à la Direction que les ouvrières ne sont pas des pions que l'on promène sur un échiquier.

Ces 5 jours ont payé, que ce soit les Marie-Claude, ou les Danièle, les Michelle ou les Monique, elles ont été les reines de la Croix-Rousse. L'équipe C.F.D.T. était, sans baratin, la championne, une équipe confiante, acharnée, dynamique et dans le vent...

Les ouvrières ont voulu vaincre l'autorité du patron et elles y ont obtenu gain de cause grâce à l'appui des autres services.

Parmi les résultats :

- 20 minutes de pause payées pour travail en équipe
- principe d'une prime de transport
- contrôle syndical du chronométrage, des tarifs, des horaires, des changements de postes, etc.
- garantie effective de salaire.

On en parlera au Congrès d'Epinal !

LE LOCK-OUT...

ARME A LA MODE

A Besançon, La Voulte, Mantes... Les patrons ont utilisé leur arme ultime : le lock-out.

Bien que le lock-out ne soit pas un droit de l'employeur, lorsque la lutte des travailleurs devient dure et se prolonge, lorsque l'affrontement Patrons-Salariés semble être dans une impasse, le Patronat invoque en général les difficultés techniques pour faire tourner son entreprise, et brandit l'arme du lock-out ou l'utilise brutalement, sans avis préalable.

LE LOCK-OUT

C'est le refus de fournir du travail aux travailleurs.
C'est la porte que l'on trouve close, un beau matin.
C'est le budget des familles ouvrières qui s'amenuise encore.

C'est quelquefois le tri à la remise du travail ; on reprend ceux-ci et pas ceux-là... Quelquefois, on laissera volontiers les délégués et militants dehors le plus longtemps possible... Parfois, ce seront eux les premiers « pris » au redémarrage pour les couper de leurs camarades.

Le lock-out n'est pas reconnu par notre législation française, aucun texte ne l'a prévu. Aussi la jurisprudence est sévère pour l'employeur. Le lock-out est une faute contractuelle de sa part, *sauf cas de force majeure* ou d'exception d'inexécution.

— En cas de force majeure, l'employeur doit justifier de l'impossibilité où il s'est trouvé de faire fonctionner l'entreprise (et non pas seulement de difficultés accrues).

— L'exception d'inexécution est le fait, pour les salariés, de ne pas avoir exécuté leurs propres obligations ; c'est le cas de débrayages successifs aux grèves perlées.

Les employeurs essaient toujours de jouer sur ces deux aspects pour justifier le lock-out.

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation sont favorables aux salariés, le lock-out dans ces cas d'espèces n'était qu'un prétexte.

Cependant, lorsque le lock-out est une riposte à une grève jugée elle-même illégitime, un essai de la jurisprudence semble permettre le lock-out (6 novembre 1958, lock-out après grève sans respect du préavis institué dans la convention collective). Il y a donc quelques précautions à prendre avant de faire grève, tout en se rappelant que la grève est un droit et qu'il ne saurait être comparé au lock-out qui ne l'est pas.

LA GRÈVE

Jusqu'en 1946, le droit de grève n'était pas un droit inscrit dans les lois : avant 1864, c'était un délit de coalition ; la loi du 25 mai 1864 le supprime, mais le délit d'atteinte à la liberté du travail demeure (414 et 415 du Code Pénal).

- *Préambule constitutionnel de 1946* (celui de la Constitution de 1958 s'y réfère) : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. »
- *Loi du 11 février 1950* : « La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde. »
- *Loi du 31 juillet 1963* : Exigence du préavis de grève et prohibition des grèves tournantes *dans les services publics*.

Dans les conventions collectives.

La loi du 11 février oblige d'y prévoir une procédure de conciliation pour les litiges survenant à l'application des conventions collectives.

Les patrons ont essayé de faire juger que toute grève devait être soumise à cette procédure, il y a eu des jugements très différents suivant la rédaction des conventions collectives et les cas d'espèce.

La grève demeure un droit des salariés, et le lock-out ne l'est pas, ça ne peut se comparer, quoi que puissent en dire les patrons.

Pourquoi les patrons utilisent-ils le lock-out ?

D'abord parce qu'ils refusent de répondre favorablement à nos revendications.

Ensuite parce qu'ils voudraient obliger nos organisations à ne faire que certaines grèves, dans certaines conditions bien prévues, avec des préavis suffisamment longs qui limitent en fait l'efficacité de notre action,

Parce qu'elle est un terrible moyen de pression, une épée de Damoclès suspendue au-dessus de la tête de la classe ouvrière.

Et les patrons espèrent qu'en fermant les portes de l'entreprise, les ouvriers manifesteront pour la réouverture des ateliers et bureaux sans conditions, c'est-à-dire en oubliant leurs revendications qui motivaient la grève.

Les patrons se servent donc du lock-out comme d'un coupe-feu.

Il faut bien souligner que très souvent les patrons parlent de lock-out parce qu'ils veulent briser un mouvement. De très nombreux faits prouvent que, devant la fermeté et l'unité des travailleurs, le lock-out n'est pas appliqué. Les menaces sont aussi un moyen de pression que certains patrons de combat utilisent à l'occasion des conflits.

NOTRE RIPOSTE

Toutes les fois que ce sera possible, *Précautions Préventives*.

Ce sera, bien sûr, de déclencher des mouvements après avoir saisi la commission de conciliation de premier échelon prévue à la convention.

Dans le secteur privé, il n'y a pas de préavis de grève, mais les conventions collectives prévoient un certain délai lorsqu'il s'agit de points traités par la convention collective. Exemples : salaires, jours fériés, récupérations, libertés syndicales.

Il faut donc lire très attentivement la convention collective et se mettre à couvert. Il est obligatoire de faire une demande écrite de conciliation en « tout début » de campagne revendicative.

Dans certaines conventions collectives, le dépôt de cahier de revendications au chef d'entreprise équivaut à une demande de conciliation ; se méfier de l'interprétation restrictive des tribunaux de cette façon de procéder.

Le délai prévu court à partir du jour où est saisie la commission de conciliation, qu'elle se réunisse ou non, et, passé ce délai, toute liberté de grève existe à condition de faire porter officiellement la grève sur les points soumis à conciliation.

— REUSSIR LES GRÈVES

- Faire des grèves les plus réussies possibles.
- Tenir l'opinion publique informée de toutes les grèves et les causes.
- *Faire des grèves actives :*
 - sur mots d'ordre
 - avec l'accord le plus large possible des travailleurs
 - retarder une grève, si elle n'est pas comprise ou désirée par une majorité
 - en profiter pour exercer le droit syndical dans l'entreprise (circulation, prise de parole, dialogue, etc.).

— LORSQUE LE LOCK-OUT A LIEU PENDANT LA GREVE

- ne pas s'affoler ;
- réunir au plus vite l'équipe responsable, un nouveau plan d'action doit être mis en place ;

- informer les travailleurs dans les plus brefs délais et les faire réagir contre l'employeur ;
- alerter l'opinion publique, accuser l'entreprise de vouloir casser la grève ;
- alerter les pouvoirs publics (maire, inspection du travail, préfet, ministre, gouvernement) ;
- rester ferme sur les revendications ;
- garder le contact permanent avec les militants et les travailleurs ;
- alerter la Fédération, la branche, les entreprises, localités, pour une action de solidarité.

Par le lock-out, les patrons nous rendent parfois service, les travailleurs comprennent mieux le but et le rôle du capitalisme, ils sont beaucoup plus réceptifs à ce que l'on peut leur dire ; à nous de les faire participer au maximum.

Après un lock-out, prendre toutes nos dispositions pour poursuivre l'employeur en justice et le faire condamner sans pitié.

NOTRE FORCE EST DANS L'ORGANISATION DE NOTRE ACTION

Notre action sera payante et mobilisatrice, si les travailleurs sont unis et font confiance à leurs organisations syndicales.

Les travailleurs seront unis et « branchés » sur nos organisations si nous avons le souci de les informer avec le maximum de précision, et régulièrement.

Toute action doit répondre à des problèmes concrets qui « marquent » les travailleurs et sur lesquels ils sont sensibilisés. *Bien connaître les vrais problèmes*, c'est là le rôle important de nos collecteurs, délégués et militants.

Il est sûr que par la préparation de l'action et la mise dans le coup de tous les travailleurs, nous éviterons des conflits difficiles.

Il y a des mouvements qu'il faut savoir éviter, mais il y a des mouvements qu'il faut savoir et vouloir mener jusqu'au bout.

Les faits prouvent que lorsqu'un conflit est bien mené (avec ou sans résultats immédiats) les travailleurs s'accrochent et adhèrent à la C.F.D.T., et que de nombreux militants se révèlent.

En guise de conclusion : la meilleure façon d'éviter d'être en position de faiblesse, c'est d'avoir une section fortement organisée tenant informés les syndiqués et les travailleurs.

Cet article a été visé par le service juridique confédéral.

Les droits des travailleurs à domicile

Les travailleurs à domicile sont certainement, parmi les salariés de nos branches, les plus exploités.

D'une part, les employeurs exercent sur eux une pression constante pour ne pas appliquer la législation :

- Déclaration à la Sécurité Sociale ;
- Déclaration à la Retraite Complémentaire ;
- Congés payés, jours fériés, frais d'atelier ;
- Temps de travail, etc.

D'autre part, le travailleur à domicile, du fait de son isolement, connaît peu ses droits et il est plus vulnérable.

Conscient de cet état de fait, le Congrès Fédéral de 1964 s'est prononcé à long terme pour la suppression du travail à domicile.

Dans une première étape, nous devons veiller à chaque fois que nous obtenons des avantages (4^e semaine, retraite, etc.) les travailleurs à domicile en bénéficient.

D'autre part, ces employeurs doivent avoir les mêmes charges afin de ne pas donner trop de travail à domicile, avec de la main-d'œuvre à bon marché qu'ils exploitent encore davantage.

Les organisations syndicales ont rendu obligatoire aux donneurs d'ouvrages un certain nombre d'obligations par les conventions collectives et les textes de lois.

Il importe aux travailleurs à domicile de connaître leurs droits.

Qui sont les travailleurs à domicile ?

La loi du 28 juillet 1957 donne la définition suivante :

« Toutes personnes de l'un ou l'autre sexe exécutant, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, un travail qui leur est confié, soit directement, soit par un intermédiaire.

» Il n'y a pas lieu de rechercher :

- » — s'il existe entre eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique ;
- » — s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;
- » — si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance, leur appartiennent ;
- » — s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires ;
- » — ni quel est le nombre d'heures effectuées.

» Conservant la qualité de travailleur à domicile ceux qui, en même temps que le travail, fournissent tout ou partie des matières premières mises en œuvre, lorsque ces matières premières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel les travailleurs sont tenus de s'adresser.

» Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés.

» Le travailleur à domicile travaille seul, soit avec son conjoint ou avec ses enfants à charge, ou avec un auxiliaire. »

Responsabilités des donneurs d'ouvrage

La réunion de travailleurs à domicile dans un même local pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, confère à ceux-ci la qualité d'ouvriers en atelier.

Le donneur d'ouvrage direct ou par intermédiaire est responsable vis-à-vis du travailleur à domicile pour l'application de la loi.

Le travailleur à domicile qui utilise un auxiliaire est responsable vis-à-vis de ce dernier pour l'application de la loi.

Le donneur d'ouvrage doit tenir un registre avec les :

— Noms, prénoms, adresse et n^{os} de S.S. de ses travailleurs à domicile.

Lors de la remise à un travailleur de travaux à exécuter à domicile, il est établi, en deux exemplaires au moins, un bulletin ou carnet sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- La raison sociale et l'adresse de l'établissement ou les nom, prénom et adresse du donneur d'ouvrage ;
- La référence de l'organisation ou des organismes auxquels le donneur d'ouvrage verse des cotisations à la Sécurité Sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- Le numéro d'inscription au Registre du Commerce ou au Registre des Métiers ;
- La nature, la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- La nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- Le cas échéant, la date à laquelle le travail devra être livré.

Lors de la livraison du travail achevé, une mention est portée au bulletin ou carnet, indiquant :

- La date de la livraison ;
- Le montant :
 - a) des prix de façon acquis par le travailleur,
 - b) des frais d'atelier qui s'y ajoutent,
 - c) de l'allocation de congés payés,
 - d) de l'allocation des jours fériés,
 - e) des retenues que la loi fait obligation aux employeurs d'opérer,
 - f) le cas échéant, de divers frais d'accessoires laissés à la charge de l'intéressé par le donneur d'ouvrage ;
- La somme nette payée ou à payer au travailleur.

Un exemplaire est remis au travailleur et reste sa propriété ; un exemplaire doit, en outre, être conservé pendant au moins cinq années par le donneur d'ouvrage et présenté par lui à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail et de la Main-d'Œuvre.

Les salaires

Les salaires fixés par les conventions collectives de travail ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension sont applicables aux travailleurs à domicile compris dans le champ d'application de ces conventions, sauf indication contraire de la convention collective ou de l'arrêté d'extension.

Lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au delà de huit heures par jour ouvrable, le tarif d'exécution est majoré, sauf disposition plus favorable d'une convention collective de travail,

- de 25 % au minimum pour les deux premières heures ainsi accomplies ;
- de 50 % au minimum pour les heures suivantes.

Le droit des intéressés à ces majorations est apprécié sur la base des temps d'exécution définis et compte tenu, le cas échéant, des concours auxquels le travailleur à domicile peut recourir.

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour de fête légale, le travailleur bénéficie des majorations prévues par la convention collective de travail applicable pour le travail exécuté le jour du repos hebdomadaire ou les jours fériés.

La valeur des matières premières et des fournitures accessoires que le travailleur à domicile est tenu de se procurer en tout ou en partie ne peut constituer un élément du tarif, mais devra faire l'objet d'un remboursement séparé.

Lorsque le travailleur est tenu de prendre les fournitures accessoires chez l'employeur celles-ci doivent lui être fournies gratuitement.

Les temps d'exécution des travaux à domicile, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux et les frais d'atelier accessoires doivent être affichés en permanence, pour tout donneur d'ouvrage, dans les locaux d'attente ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise au travailleur des matières premières ou objets et la réception des articles après exécution.

Les conventions collectives accordent en principe les mêmes avantages aux travailleurs à domicile qu'aux salariés en atelier, mais sous des formes diverses.

CONGES PAYES

Les travailleurs à domicile bénéficient des 4 semaines de congés payés sous la forme d'une indemnité de 8,33 % de la rémunération.

JOURS FERIES PAYES

Pour le paiement des 6 jours fériés prévus dans l'Habille-ment, le donneur d'ouvrage s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard de ces travailleurs à domi-

cile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2, 40 % de la rémunération, après déduction des frais d'atelier et avant retenues pour assurances sociales et autres retenues légales ou conventionnelles sur le salaire.

— Pour le textile ces deux indemnités sont jumelées et fixée à 11 %.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Jusqu'au 31 décembre 1965, les travailleurs à domicile de la Confection devaient faire eux-mêmes leur inscription à la Caisse de Retraite Complémentaire. Depuis le 1^{er} janvier 1966, cette obligation revient à l'employeur. La cotisation est de 4 % (1,60 % à la charge du salarié, 2,40 % à la charge du donneur d'ouvrage). Le travailleur à domicile cotise pour la retraite dès le 1^{er} franc (suppression de la restriction des 600 francs, le S.M.I.G.).

— Elle n'est pas encore rendue obligatoire dans le Textile, sauf dans certaines régions, mais des discussions nationales sont prévues.

PREAVIS

En cas de licenciement après 6 mois de travail pour un employeur, le travailleur à domicile a droit (sauf faute grave) à un préavis d'un mois — ou à une indemnité calculée sur la moyenne des salaires des 6 mois précédant la rupture du contrat.



Voici, dans leur ensemble, les droits que les travailleurs à domicile doivent connaître pour les faire respecter.

Presque toutes les conventions de nos branches ont des annexes « travailleurs à domicile » ; il suffit de se reporter à ces conventions. Des renseignements particuliers peuvent être fournis également par la Fédération.

Le travail à domicile n'est pas une solution à notre lutte pour plus de liberté, ni pour la réduction de la durée du travail.

Il n'y a souvent qu'une apparence de commodité, alors que cette formule de travail livre les salariés à une plus grande exploitation de la part des patrons.

Formation

Comité d'entreprise

Premier mandat

Une session aura lieu à Bierville
du dimanche soir 22 mai
au samedi midi 28 mai

Délégués du Personnel

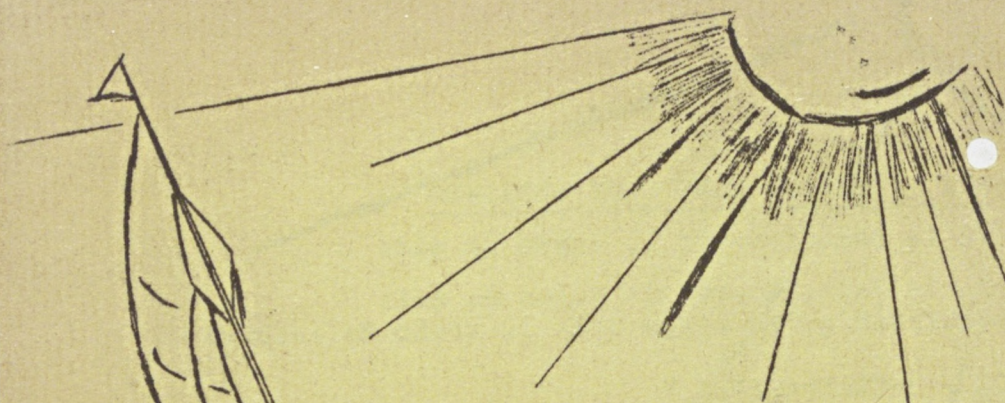
également à Bierville

du dimanche soir 12 juin
au samedi midi 18 juin

Ces deux sessions s'adressent uniquement aux élus à raison d'un maximum de deux inscriptions par section syndicale.

Les conditions financières sont les mêmes que précédemment.

Le nombre de places étant limité, il est prudent de s'inscrire dès maintenant.



VOICI MAINTENANT DES RENSEIGNEMENTS
PRATIQUES POUR T'INSCRIRE

Remplis le bulletin d'inscription du
Relais de ton choix.

* Si tu prends ton voyage, verse au C.C.P.
PARIS 17.711.46, le montant de ton
voyage.

* Si tu rejoins le Relais directement,
verse au C.C.P. du relais choisi, la
somme de 100 francs en acompte sur tes
frais de séjour.

Si tu veux
d'autres
renseignements

tu connais l'adresse

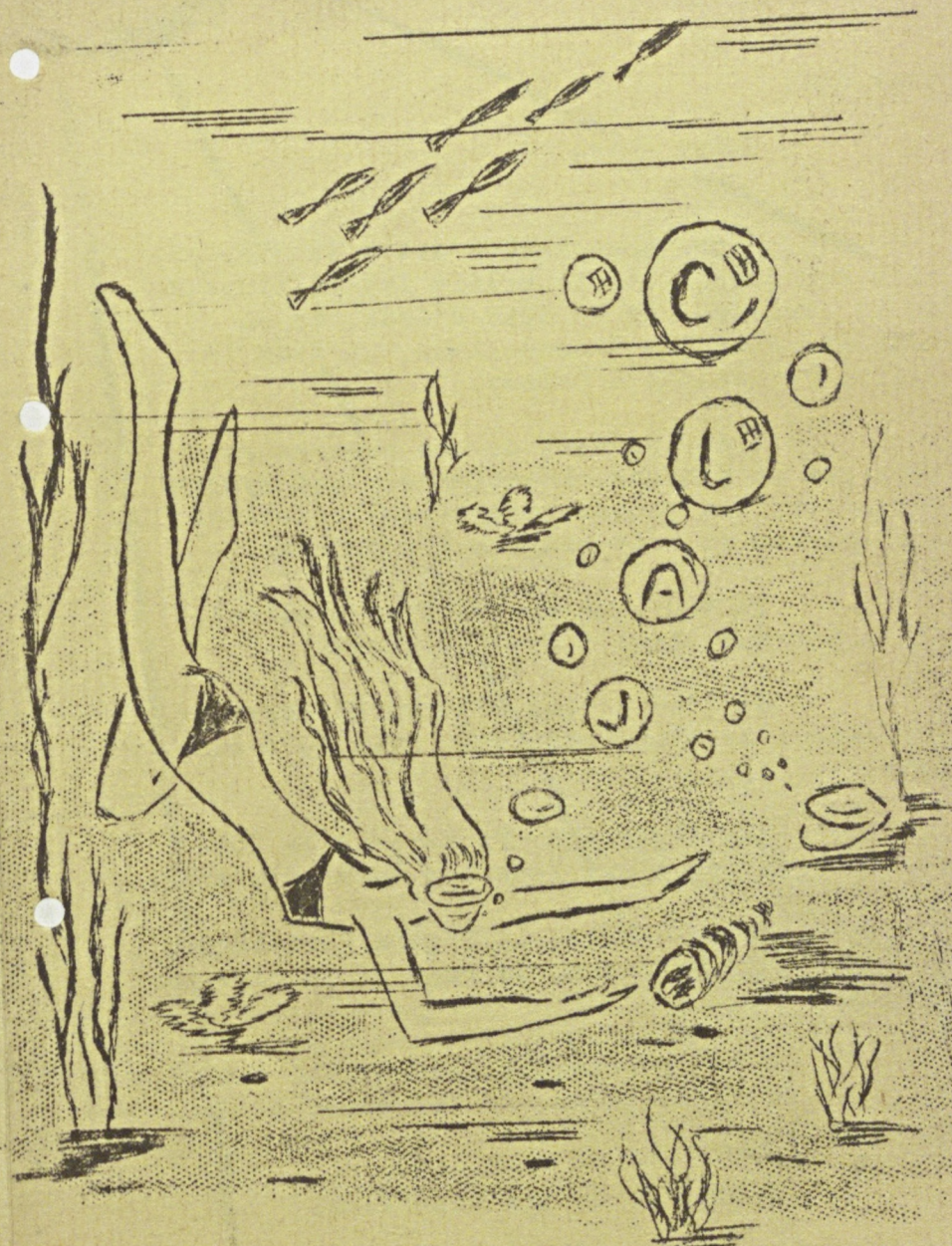
CLUBS DE LOISIRS ET D'ACTION
DE LA JEUNESSE

69, rue Condorcet

PARIS 9ème

et le n° de téléphone

TRU.59.46



TES COPAINS T'ONT PARLE DE VACANCES FORMIDABLES
ENTRE JEUNES....

TU AS LU UNE AFFICHE DANS LE QUARTIER.....

VOICI LES VACANCES QUE TE PROPOSENT LES CLUBS DE
LOISIRS ET D'ACTION DE LA JEUNESSE.....

Cher Ami,

Chère Amie,

Notre association met à la disposition des jeunes, trois Relais Internationaux de la Jeunesse sur la Côte d'Azur, un en Montagne dans les Basses-Alpes, un dans la Région Parisienne à Poissy.

L'aménagement de ces centres est très gai et moderne. L'ambiance y est sympathique car les jeunes participent eux-mêmes aux travaux et à la gestion des maisons.

Tu trouveras ci-joint un dépliant, et tu pourras ainsi faire ton choix.

Si l'un de ces séjours t'intéresse, écris-nous ou viens nous voir afin de t'inscrire.

Des départs de Paris pour la Côte d'Azur sont organisés tous les vendredis soir.

Si tu habites la Région Parisienne, le Nord ou la Bretagne, tu peux te joindre au groupe.

Notre permanence est ouverte tous les jours, sauf le dimanche, de 10 heures à 20 heures.

A bientôt de tes nouvelles,

Amicalement.

Les C.L.A.J.

LES PRIX DE SEJOUR POUR DEUX SEMAINES

Arrivée le Samedi avant le repas de midi

Départ le Samedi après le repas du soir
(repas froid qu'on mange dans le train du retour)

* NICE : " Clairvallon "

2 semaines..... : 254 francs
semaine supplémentaire : 112 francs

* CAP D'AIL : " Thalassa "

2 semaines..... : 282 francs
semaine supplémentaire : 126 francs

* CAP D'ANTIBES : " Caravelle 60 "

2 semaines..... : 324 francs
semaine supplémentaire : 147 francs

* POISSY : " L'escale "

2 semaines..... : 282 francs
semaine supplémentaire : 126 francs

* ALLOS : " Le Foreston "

2 semaines..... : 240 francs
semaine supplémentaire : 105 francs

(plus 20 francs représentant le prix
du voyage Nice-Allos)

CES PRIX COMPRENNENT

- * Le séjour (nourriture et logement)
- * Les cours nautiques et usage du matériel pour ceux qui vont à Caravelle.
- * L'adhésion aux C.L.A.J. et abonnement à Spécial-Jeunesse.
- * L'assurance et la licence-Camping.

POUR TON VOYAGE, si tu pars de Paris, nous pouvons
te procurer un billet B.I.G. (150 F.)

Vacances au Soleil de la CÔTE D'AZUR

Nice

La Promenade des Anglais

Clairvallon

- ★ près des Arènes de Cimiez
- ★ une installation confortable
- ★ un splendide parc ombragé

RELAIS INTERNATIONAL DE LA JEUNESSE

Avenue Scudéri
Cimiez - 06 - NICE - Tél. : 85.95.01



Cap-d'Ail

Près de MONACO.

Thalassa

- ★ baignade sur le rocher
- ★ caressée par la mer
- ★ baignée de soleil

RELAIS INTERNATIONAL DE LA JEUNESSE

Boulevard de la Mer
06 - CAP D'AIL - Tél. : 82.21.10



La Côte d'Azur, étincelante de toutes ses richesses naturelles, n'est plus seulement un rêve de cartes postales ou d'affiches multicolores, mais une réalité.

Aujourd'hui, filles et garçons qui travaillent ou étudient onze mois de l'année, jeunes étrangers attirés par la France, ses belles régions, la vie de son peuple,

peuvent venir à NICE, au CAP D'ANTIBES ou au CAP D'AIL, où les attendent trois belles maisons, propriété de la jeunesse.

Vacances de joie, d'amitié, de liberté, qui s'expriment à travers les baignades, les jeux de plage, les excursions collectives et les veillées internationales.

C'est ce que proposent à tous les jeunes

les clubs de loisirs et d'action de la jeunesse

RENDEZ-VOUS DES JEUNES de France et du monde

dans les
**Relais Internationaux
de la Jeunesse**

Cap d'Antibes

près de Juan-les-Pins

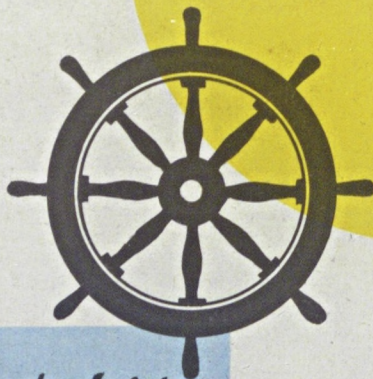
Caravelle " 60 "

- ★ une pinède ensoleillée
- ★ des bateaux aux voiles colorées
- ★ l'amitié de tous les jeunes du Monde

RELAIS INTERNATIONAL DE LA JEUNESSE

Boulevard de la Garoupe
06 - CAP D'ANTIBES - Tél. : 34.34.40





Les Clubs de Loisirs et d'Action de la Jeunesse mettent à la disposition

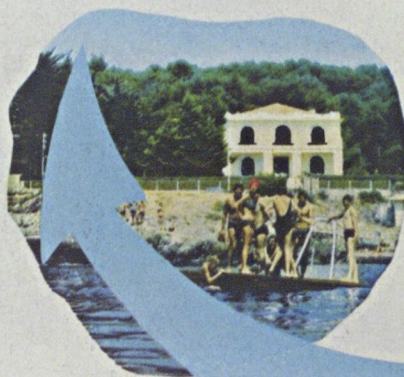
- ★ Des vacances à la mer et au soleil de la Côte d'Azur dans les Relais Internationaux de la Jeunesse de NICE, CAP D'AIL, CAP D'ANTIBES ;
- ★ Deux Centres Nautiques :
sur la Seine : à POISSY ;
sur la Méditerranée : au CAP D'ANTIBES ;
- ★ Un Centre d'Accueil : le Relais International de la Jeunesse de Paris ;
- ★ Des séjours à la neige :
dans le Jura et la Savoie ;
au FORESTON, sur la route du Lac d'ALLOS ;
- ★ Du matériel de ski, de voile, de camping ;
- ★ Un Foyer de Jeunes dans l'île des Migneaux à Poissy ;
- ★ A l'étranger : un programme de voyages touristiques et d'échanges culturels avec des itinéraires et des contacts particulièrement intéressants ;
- ★ Un journal : "SPECIAL JEUNESSE".



Clubs de Loisirs et d'Action de la Jeunesse

Les Clubs de Loisirs et d'Action de la Jeunesse

- ★ Une organisation de jeunes, forgée au fil des années, par l'expérience et la lutte au service de la jeunesse ;
- ★ Une « force jeune » où filles et garçons,
font l'apprentissage de la vie collective et du travail au service des copains,
découvrent l'amitié, la solidarité entre jeunes de tous pays, de toutes races,
se préparent aux tâches futures d'un avenir « marqué » par le progrès technique, l'amélioration des conditions de vie des hommes, et l'unité des peuples.



U. N. A. G. édit. NICE
Supplément "SPECIAL JEUNESSE" n° 12



VACANCES dans les Relais Internationaux de la Jeunesse

Renseignements

PARIS - Clubs de Loisirs et d'Action de la Jeunesse
69, rue Condorcet - PARIS 9^e - Tél. TRU 59-46
NICE - Relais International de la Jeunesse
Clairvallon avenue Scudéri - 06, NICE - Tél. 85.95.01