

REGROUPEMENT

INTERENTREPRISE

Compte-rendu N° 3

JUIN 59

PROCHAINE REUNION:

Samedi 19 Septembre - 15h - lieu habituel .

-o-o-o-

Neuf ouvriers et employés assistaient à la réunion du 27 Juin. Il avait été convenu que les camarades enverraient des textes à la suite de leur intervention sur trois points :

- fonctionnement du groupe interentreprise.
- heures supplémentaires.
- situation dans les entreprises, notamment répercussions de la grève de la SNCF.

On trouvera ci-dessous les textes reçus au début de septembre, groupés sous chacun de ces rubriques.

-o-o-o-

FONCTIONNEMENT DU GROUPE INTERENTREPRISE

JEUMONT : Nous proposons de publier, après prochaine discussion, encadré en permanence, une petite déclaration qui serait conçue comme suit :

" Le but de notre Assemblée est de regrouper tous les travailleurs qui ne reconnaissent plus les syndicats et les partis politiques officiels actuels comme leurs propres organisations de lutte essentielles contre le patronat et l'Etat, pour les revendications immédiates, ainsi que pour leur émancipation totale de l'exploitation capitaliste.

" Notre activité basée sur le principe que l'émancipation des travailleurs sera leur propre oeuvre, tend à créer des liaisons effectives entre les travailleurs de différentes entreprises, usines, en dehors des syndicats, afin de nous informer mutuellement de ce qui se passe dans nos lieux de travail, discuter ensemble sur nos revendications formuler nos critiques contre les syndicats et partis politiques, en tant qu'intermédiaires sur le marché du travail, éléments de stabilisation et de conservation du régime d'exploitation et d'oppression actuel.

" Nous discutons ensemble également de l'attitude à prendre devant les problèmes actuels, tels que la politique de l'intéressement des travailleurs à l'entreprise, les heures supplémentaires, l'Etat et la propriété capitaliste, la guerre et les travailleurs, etc....

" Nous recherchons ensemble de nouvelles méthodes d'action et d'organisation qui seraient l'expression directe des travailleurs en lutte. Il sera publié un compte-rendu après chaque réunion, élaboré collectivement par chacun des participants."

/SECURITE SOCIALE (extraits d'un N° 0 de "Confrontations" - publié par un groupe d'employés de la S.S.).

Faisons le point : il existe dans un très petit nombre d'entreprises des groupes ou des individualités qui tentent de se rassembler et de se trouver un dénominateur commun. Le regroupement qui s'ébauche est loin d'être homogène. Parce que les groupes ou individualités qui tentent de le former, de lui donner un contenu, sont eux-mêmes très diversifiés. Caractéristique essentiellement commune, même s'ils comportent des syndicalistes dans leur sein, ces groupes existent après s'être formés en dehors des syndicats. Il arrive qu'ils deviennent eux-mêmes des syndicats. Le fait s'est produit à la Sécurité sociale le groupe autonome des techniciens, devenu depuis le syndicat autonome de la Sécurité Sociale. Pour donner une idée de la variété de la nature de ces groupes, nous ferons la comparaison limitée entre " Tribune Ouvrière " (Renault) et nous-mêmes. Entre le groupe structuré, orienté (orientation semble-t-il unique) politisé presque de "Tribune Ouvrière" que certains d'entre nous ont lu, que d'autres connaissent de plus près par le contact humain et notre "inorganisation", la multiplicité des courants qui entretiennent pourtant d'excellents rapports, parce que ce sont des rapports de travailleurs à travailleurs, malgré le fait que l'un est chrétien, l'autre anarchiste (pour prendre un exemple).

Par ailleurs, nous nous réjouissons du contact établi entre groupes d'entreprises ou individualités (Renault, Jeumont, Moors, Lavalette, Assurances Générales, Livres, Boulangerie, travailleurs à domicile, etc...) en regrettant que d'autres groupes ne participent d'une façon plus lointaine (Comité de lutte des employés du Comptoir National d'Escompte de Paris - qui a pourtant joué un rôle important dans le déclenchement de la grève des banques de 1957- mais également les "Voix Ouvrière" -Renault, Thomson-Houston Citroën, Chausson).

Nos positions par rapport à ce regroupement sont les suivantes :

1°) Nous sommes prêts à échanger avec les copains des autres entreprises et corporations, expériences, informations, idées, publications.

2°) Nous pensons que "Information et Liaisons Ouvrières" pourrait devenir à l'échelon "Interentreprises" ce que nous envisageons de faire nous-mêmes à l'échelon Sécurité. C'est-à-dire devenir une tribune de discussion, un organe d'échanges d'informations, une sorte de bulletin commun à nous tous. UN TEL BULLETIN PERMETTRAIT, COMME L'ONT FAIT nos premiers comptes-rendus, d'OFFRIR A DES CAMARADES ISOLES QUI N'ONT PAS LA POSSIBILITE D'USER D'UN BULLETIN D'ENTREPRISE, UN MOYEN D'EXPRESSION DISPOSANT D'UNE CERTAINE DIFFUSION. Nous pensons également à l'utilité de continuer les cahiers d'IL0, mais sous l'égide d'un regroupement interentreprises (dans le style "Sur le Marché Commun" ou "sur la situation en France"). Nous posons malgré tout quelques conditions:

1°) Nous affirmons notre accord avec les camarades des Assurances Générales " lorsqu'ils écrivent " la règle étant la liberté entière d'expressions et de critiques ".

2°) Chaque groupe ou individualité conserve son entière autonomie d'organisation, de décision et d'orientation.

3°) Nous affirmons notre accord avec le principe d'une Assemblée Générale

mensuelle, et nous nous efforcerons d'y déléguer à tour de rôle un ou deux camarades.

- 4°) Nous acceptons que ces camarades qui viennent à ces Assemblées ou qui écriraient dans ILO (nouvelle formule) soient membres d'organisation politique, MAIS, LA ENCORE, NOUS POSONS UNE CONDITIONS ABSOLUMENT MAJEURE. NOUS REFUSONS D'AVANCE LES PERSONNAGES QUI VIENDRAIENT DANS UN TEL GROUPEMENT AVEC L'INTENTION D'Y "DEBALLER LEUR MARCHANDISE", qu'ils s'abstiennent de faire ce que nous avons trop connu, et qu'ils y viennent comme nous, en tant que travailleurs. Autant que nous avons pu le constater ce reproche ne peut jusqu'à présent être formulé tant à l'encontre des camarades d'INFORMATION & LIASONS OUVRIERES, qu'à l'encontre des anarchistes de "NOIR & ROUGE". Mais à la moindre tentative, notre réaction serait brutale et sans merci. Ceci s'adresse à n'importe quel mouvement.

/ ASSURANCES GENERALES:

Sur le fonctionnement du groupe interprofessionnel (point de vue de camarades des Assurances)

Les deux organes de notre regroupement sont les assemblées mensuelles et le compte-rendu. Au stade atteint avant les vacances, le développement du groupe et les perspectives amenaient la discussion de la transformation du compte-rendu en bulletin, et montraient la nécessité de fixer un minimum de règles de fonctionnement.

Si nous nous développons, les Assemblées deviendront plus nombreuses, et nous commencerons à "intéresser" ceux qui jusqu'ici nous considéraient comme sans importance. Nous verrons arriver des camarades qui "viendront" pêcher" des recrues pour leur groupe, ou noyauter. Il ne faut pas croire que nous éviterons ce danger. Au contraire, nous le rencontrerons devant nous à chaque moment venant de tous les partis ou syndicats.

Le problème n'est pas d'empêcher chaque camarade d'avoir des idées; chacun d'entre nous est libre d'aller où ça lui plaît, ou d'aller nulle part. Mais à partir du moment où un camarade d'entreprise accepte de venir avec nous, il ne vient pas pour faire de la propagande, mais pour confronter son expérience, avec la nôtre, et pour élargir les contacts entre travailleurs. Libre à lui, en dehors de nos réunions, de tenter de faire adhérer l'un ou l'autre, à son organisation. Mais dans nos réunions, nous ne pouvons faire oeuvre utile que par une confrontation franche des expériences.

Pour éviter que les "pêcheurs en eau trouble" empêchent tout travail en provoquant des discussions qui ne nous intéressent pas, nous proposons les règles simples suivantes:

- A chaque réunion, la discussion est limitée aux seuls sujets dont la discussion a été décidée par l'ensemble des camarades. Si un camarade veut parler d'autre chose, ou il propose un sujet de discussion, ou il fait un texte qui sera joint au compte-rendu.
- le compte-rendu de la réunion est un travail collectif, chaque camarade résumant lui-même par écrit son intervention. Il n'y a pas de secrétaire attitré et un camarade ne peut reproduire dans un bulletin ou journal de groupe que des extraits du compte-rendu, en indiquant l'origine. En d'autres termes, chacun de nous s'interdit à rendre

public un compte-rendu des réunions fait par lui-même.

- chaque camarade s'interdit de faire au cours des réunions de la propagande pour l'organisation ou le groupe (ou des publications) auquel il appartient. De même pour le syndicat ou mouvement. Sauf évidemment si l'ensemble des camarades sont d'accord pour en discuter
- Si des divergences apparaissent dans des discussions plus générales il n'y a pas de vote pour fixer une "position", mais chaque camarade exprime ses idées dans le compte-rendu.
- Chaque camarade reste libre entièrement de ce qu'il fait dans son entreprise et l'assemblée n'a pas à donner de directives d'action même d'une manière générale.

Le respect de ces règles et le rappel à l'ordre de ceux qui ne les respecteraient pas devrait permettre d'éviter les difficultés que créent inévitablement ceux qui viendraient parler au nom d'une organisation. Si un rappel à l'ordre ne suffisait pas, il ne faudrait pas hésiter à prier le camarade qui refuserait de s'y plier à aller ailleurs.

La transformation du compte-rendu en bulletin doit être possible. Le bulletin contiendrait :

- les expériences et les faits de boîte, les informations sur les luttes ouvrières en France, chaque camarade écrirait- ou en parlerait à l'assemblée mensuelle. Cela ne pose pas de problème puisque c'est pratiquement fait actuellement dans le compte-rendu.
- les discussions sur des questions touchant le travail: cette partie est amorcée avec la question des heures supplémentaires. En fixant le sujet en assemblée, cette discussion pourrait être partie écrite partie orale, les divergences étant exprimés.
- une documentation: réponse à des questions touchant les droits des travailleurs (salaires, congés, etc...)
- éventuellement des documents concernant les travailleurs (récits, faits historiques, etc...)

Ce bulletin pourrait être mensuel, ronéoté. Chaque camarade écrivant son avis, ou décrivant sa propre expérience, un camarade à tour de rôle centralisant les textes, il n'y aurait pas de problème de "secrétariat".

La diffusion serait assurée par les camarades eux-mêmes. Ce n'est que par la pratique qu'on verrait quels autres problèmes seraient à résoudre.

HEURES SUPPLEMENTAIRES:

Dans un BUREAU: dans le bureau où je travaille, il y a une vingtaine de personnes dont 10 employés de la base (dactylos, standardistes, archiviste, planton, secrétaires, calculatrices, coursier), 6 cadres moyens, et 4 cadres supérieurs y compris le directeur. Tout le monde est payé au mois. Le "petit personnel" gagne de 35 à 60.000 Frs les cadres moyens de 70 à 150.000 Frs, les cadres supérieurs de 250 à 450.000 Frs.

Les réactions de ces trois catégories d'employés vis-à-vis de la durée de travail sont intéressantes à observer. Elles m'ont inspiré quelques réflexions sur la question des heures supplémentaires.

Le "petit personnel" est essentiellement composé de jeunes filles et de jeunes femmes qui vivent soit avec leurs parents, soit avec leur mari. Leur salaire est un appoint, et ce qui compte pour elles, c'est les conditions de travail et le temps libre, plus que le montant du salaire. Toutes les nouvelles demandent à avoir leur samedi matin libre, et presque toutes voudraient n'avoir qu'une heure d'arrêt à midi pour pouvoir rentrer plus tôt chez elle.

Les "cadres moyens" gagnent relativement bien leur vie, quelques uns ont d'autres ressources: l'un fait des opérations de bourse, l'autre fait un peu de journalisme, un troisième vit chez ses parents, un quatrième a une femme cadre qui gagne presque autant que lui. Tous sont à leur aise, et chacun a son auto. Bien sûr, ils demandent des augmentations de salaires quand la vie monte ou à l'ancienneté, mais ce qu'ils recherchent surtout c'est d'avoir davantage de temps libre pour leur vie familiale, et pour jouir de la vie.

Les "cadres supérieurs" sont des bourreaux de travail. Ils arrivent avant l'heure, ne prennent qu'une heure pour déjeuner, restent au bureau jusqu'à huit heures du soir, et le samedi certains emportent du travail chez eux. C'est que d'une part c'est des arrivistes et ils veulent montrer au patron qu'on peut compter sur eux en toute occasion, mais aussi ils font un travail qui leur plaît, ils ont l'impression d'être importants et indispensables à la marche de la société, ils aiment brasser les affaires, rencontrer des gens importants. L'essentiel de leur vie, c'est leur activité professionnelle.

Ainsi, j'ai l'impression que pour les deux premières catégories, qui ont en commun de ne pas faire un travail très intéressant et d'avoir des ressources relativement élevées, la réaction "normale" est de rechercher davantage de loisirs plutôt que davantage de ressources, alors que les troisièmes font un travail intéressant et recherchent la puissance plus que la jouissance.

Pour les ouvriers et les employés qui n'ont que des salaires faibles, la question est différente. Dans une époque où une lutte collective efficace est rendue très difficile par la division syndicale et la déliquescence des organisations traditionnelles l'ouvrier ou l'employé n'a qu'un moyen relativement facile pour arrondir sa paie, quand il se trouve isolé: les heures supplémentaires. Dans certains cas ça l'oblige à se crever. Mais pas toujours. Souvent il reste plus longtemps à l'atelier, sur le chantier ou au bureau, mais il n'en fait pas davantage pour cela, car dans les heures "normales" il s'arrange pour flâner, faire semblant de travailler, etc... Ce qu'il arpute surtout c'est son temps de loisir, son temps à lui, en dehors des lieux de travail. Mais souvent ça ne lui coûte pas beaucoup, car chez lui ce n'est pas tout rose.

Autrement dit, je crois qu'il ne faut pas à priori désespérer des ouvriers et des employés parce qu'ils font des heures supplémentaires. Essayons de comprendre pourquoi il en est ainsi.

De même on a tendance, dans nos milieux, à déplorer que le travailleur ne rêve que d'avoir une automobile, une machine à laver, et une maison à lui. Personnellement je crois que ce désir est tout à fait légitime. Ne pouvant se réaliser en tant qu'homme créateur, il cherche d'autre voie à sa portée pour se libérer et créer quelque chose. D'où l'engouement pour les appareils électro-ménagers qui "libèrent" la femme de ses tâches ménagères, pour la vespa ou l'auto qui permettent de fuir la ville et de découvrir le monde, pour la petite maison de campagne que l'on organise à sa façon, que tout cela l'en

bourgeoise c'est vrai, mais cela ne veut pas dire qu'il en soit vraiment satisfait, qu'il ne puisse aller au delà si les circonstances s'y prêtaient. Je pose simplement le problème, je crois qu'il serait bon qu'on en discute plus à fond.

Aux Assurances Générales: Aux ASSURANCES GÉNÉRALES VIE, l'horaire de travail est de 40h depuis 1946. A cette époque c'était 43h30, mais il semble que la Direction soit revenue aux 40h pour ne pas avoir à payer les majorations pour heures supplémentaires (loidi 25 février 1946). Les syndicats CGT et CFTC ont protesté à ce moment en réclamant non pas une augmentation de salaire mais le rétablissement de l'horaire de 43h30.

En 1953, la Direction a tenté de porter l'horaire à 43h; les trois syndicats FO, CFTC, CGT étaient d'accord; ce n'est que l'intervention d'un seul délégué CGT (les autres avaient donné leur accord) qui réussit à grouper les employés hostiles et à faire reculer la Direction. D'ailleurs, même à cette époque, l'hostilité aux 43h d'une partie importante des salariés existait pour des motifs très divers (une partie parce que les heures individuelles seraient supprimées, et qu'ils gagneraient moins).

Plus qu'une attitude collective, la position devant les heures supplémentaires apparaît comme une attitude individuelle de chaque salarié en fonction de son intérêt particulier. Elle est liée à l'attitude générale devant la vie, le travail, l'argent. En fin de compte, c'est une question de salaire et de temps de travail, c'est-à-dire des besoins ressentis par chacun d'un certain salaire et de temps de liberté.

Dans les bureaux, il y a des heures supplémentaires "libres" en permanence, mais qui peuvent avoir des utilités diverses pour la direction et les cadres:

- les heures de "travail urgent": le vent étant à la rationalisation le personnel est comprimé au maximum et les pointes de travail ne peuvent être absorbées qu'avec des heures (l'embauche étant bloquée). Les cadres font pression sur les employés, ceux qui refusent systématiquement passent pour de mauvaises têtes; ceux qui en font quand cela leur plaît ne sont pas trop critiqués; ceux qui en font toujours sont bien vus: par exemple un cadre annonce le vendredi soir: "qui a un motif valable pour ne pas venir samedi?".
- les heures de "travaux qualifiés": certains travaux (photo-copies, déménagements, rondes, comptabilités annexes, etc...) sont faits par des employés, au tarif d'employés, et coûteraient plus chers s'ils devaient être confiés à des spécialistes. Certains employés font ainsi des heures en permanence et arrivent parfois à doubler leur paye.
- les heures de "favoritisme": c'est une pratique empruntée aux fonctionnaires; quand elle ne peut accorder des augmentations individuelles, la Direction laisse faire des heures supplémentaires non justifiées par le travail à certains employés, tout en sachant fort bien qu'elles sont inutiles, que l'intéressé ne fiche rien dans la journée, ou même parfois ne fait que la moitié du temps sur lequel il est payé; on peut voir par exemple des délégués FO (syndicat maison) faire des heures supplémentaires et passer la journée en réunions ou hors de l'association. C'est une pratique courante et connue de tous. Parmi les revendications qu'un délégué syndical peut présenter-en sous mains-figure celle de "pouvoir obtenir des heures".

Cette classification n'est pas toujours nette dans la pratique : les employés qui font des heures essaient de se "défendre" et on ne sait jamais s'ils réussissent à posséder la Direction ou si celle-ci ferme les yeux pour faire une faveur à l'intéressé. D'autre part, il apparaît dans les classifications individuelles ou les "avantages" qu'elle tient compte de la rémunération globale, heures comprises, pour ceux qui font des heures: s'en servant d'ailleurs pour refuser à une catégorie, c'est-à-dire opposant ceux qui font des heures à ceux qui les refusent.

En général cependant, sauf des cas évidents d'abus et de favoritisme, la direction doit adopter une autre attitude pour faire admettre les heures: l'appât de l'argent ne suffisant pas, elle utilise celui du "temps libre", 1 heure supplémentaire donne droit à 1h30 de congé: on récupère les heures en congé. Mais là aussi le patron sait ce qu'il fait. L'important pour lui est d'arriver à adapter les fluctuations du boulot à la fixité de l'horaire et il y parvient comme cela facilement.

L'attitude des employés devant les heures est très diverse. Deux catégories nettes d'abord:

- ceux qui refusent les heures par principe parce que le travail c'est l'aliénation et qui en ont assez des 8 heures d'abrutissement quotidien et préfèrent se serrer la ceinture que gratter plus. Ils sont peu nombreux et ne sont généralement pas des syndiqués (les délégués font presque tous des heures). C'est plus une attitude générale personnelle devant la vie.

- ceux qui font des heures par nécessité absolue : avec des salaires de 30 à 35.000 Frs, des débutants ou des basses catégories, dans des situations parfois délicates il est difficile de parler des principes ou d'attitude devant la vie. On gratte en "heures" pour payer des godasses ou le voyage de vacances. Mais là aussi c'est rare.

Entre ces deux catégories on trouve de tout:

- ceux qui refusent les heures parce que leur paye leur suffit largement (ils ont pu faire des heures pour fayoter et décrocher un petit grade) ou parce qu'ils font des heures en dehors (un gars des archives dit qu'il gagne trois fois plus à faire de la peinture au dehors qu'à faire des heures à classer des dossiers), ou pour des raisons personnelles diverses.

- ceux qui font des heures non par "nécessité" mais pour des tas de raisons: se faire bien voir des cadres, se faire de l'argent pour payer la voiture, la télé, la maison, etc... (depuis l'argent de poche, jusqu'à ceux qui se font un magot pour sortir du salariat et acheter un commerce).

/SITUATION DANS LES ENTREPRISES:

Sécurité Sociale: Un récent tract de la CGT semble indiquer qu'un "décrochage" s'amorce avec les autres syndicats. Nous citons :

" ... c'est pourquoi nous regrettons d'autant plus que nos camarades des syndicats parisiens FO et CFIC ne se soient pas employés davantage au succès, donc à l'efficacité, de cette délégation de militants, décidée en commun, et dont finalement le poids a reposé essentiellement sur la CGT.

Alors que des discussions entre fédérations sont en cours, qu'une nouvelle réunion est prévue dans la semaine, que la fédération FO lance (à notre avis et prématurément et à la légère), l'idée d'une grève nationale de 24 heures, il est regrettable que sur le plan parisien nos camarades FO ainsi que ceux de la CFIC n'aient pas apporté leur juste contribution à la réalisation d'une initiative beaucoup plus limitée, décidée en commun..." (Union Régionale des syndicats CGT de S.S., d'A.F. et de Mutualité) (22 Juin 1959).

Une délégation de militants est donc allée porter des motions et des signatures (une centaine de types sur plus de 10.000 employés dans la région parisienne). Dans de nombreuses caisses les délégués se sont délégués eux-mêmes sans en parler à personne. C'est par le tract dont il est question plus haut et plus leurs jours après que nous avons appris "l'évènement".

La grève des cheminots: l'ordre de réquisition a frappé le personnel au vif. Surtout le motif: "il faut assurer le fonctionnement des services publics" invoqué par DEBRE. Les gars disaient: "mais nous sommes tous visés, il faut riposter tous ensemble." Ils croyaient vraiment que "ça" aurait lieu. Le jour de la "pas-grève" beaucoup étaient silencieux. Ils ne comprenaient plus. Les syndicats de la Sécurité avaient senti. Ils ont écrit à DEBRE en menaçant d'étendre la grève à la Sécurité, par solidarité (tract CGT-FO-CFTC du 15 Juin.)

Bulletin: Un numéro d'un bulletin de confrontation du personnel de la Sécurité (caisses 6, II, I4 et caisse centrale) circule. Tous ceux auxquels le contenu est soumis sont d'accord sur le fond. Quelques uns estiment que ce genre d'action est seulement prématurée. Mais tout le monde est jusqu'à maintenant d'accord pour admettre que l'unité (pas celle des appareils, mais celle de la classe) passe par ce boulot préalable de débrayage et de confrontation pour surmonter les divisions artificielles de "boutiques" et reconstruire un nouveau type d'organisation de la lutte.

JEUMONT: "en deux ans, à effectifs maintenus sensiblement constants et les prix de vente étant restés presque stationnaires, le chiffre de la fabrication a crû de 30%. C'est-à-dire que la productivité a dans le même temps très sensiblement progressé".

Ainsi s'exprime Monsieur Guy de la Rochette, président de la Société au compte-rendu annuel des actionnaires, et on pouvait difficilement dire plus vrai. C'est bien cela le bilan chez Jeumont comme partout, l'exploitation des travailleurs. (ou comme on dit maintenant la productivité), a très sensiblement augmenté.

Les chefs aussi en tant que tels reçoivent leur dû. Ainsi depuis plusieurs années, ils touchent en plus de leurs substantielles payes, une prime de 15% dite de commandement.

Nous avons parlé déjà de la multiplication des catégories. Au début du mois de Juin, la CGT avait protesté et lancé un débrayage d'une heure suivi par la majorité des horaires (pas un seul mensuel). Un délégué fut à cette occasion "mis à pied" pendant 2 jours, ce qui a provoqué de nouvelles protestations... Les heures supplémentaires s'avèrent une fois de plus une arme en mains du patron. Ces heures furent supprimées le samedi matin suivant pour "punir" les mauvaises têtes qui avaient protesté dans la semaine.

L'agitation en faveur d'une éventuelle grève des cheminots aurait pu transformer le 16 juin en une véritable journée de lutte et de grève. Mais les syndicats de cheminots (tous sans exception) ont su saborder le mouvement à temps...

Depuis, tout est rentré dans le calme, et accablé par la chaleur (36°) nous n'avons qu'une seule aspiration; le jour du départ en vacances. Il est arrivé un fait pourtant qui aurait dû, il nous semble, provoquer une certaine réaction. Mais les sections syndicales ont gardé un silence total; deux jeunes câbleurs ont été licenciés pour avoir "malmené" un appareil à sous, distributeur de boissons dans l'atelier.

PROCHAINE REUNION:

Samedi 19 Septembre - Lieu habituel.

A BIENNOT.