



H 0236

LE NOUVELLISTE



BI-MENSUEL DU STALAG VI J

BULLETIN N. I

Mois de NOVEMBRE

BULLETIN DU CENTRE D'INFORMATIONS DU STALAG VI.J.

1942

Président: Robert HOUBART Homme de Confiance principal du Stalag VI.J.
 Secrétaire Général: Fernand LEFORT
 O=====O

L'abondance des matières ne nous a pas permis d'insérer le présent article dans le premier numéro imprimé du "NOUVELLISTE".

Grâce à la bienveillance des autorités Allemandes, nous publierons dorénavant un supplément au journal qui nous permettra de nous étendre davantage sur les questions particulièrement importantes.

Nous insistons auprès des Hommes de Confiance des Kommandos pour qu'ils diffusent et commentent le cas échéant ces articles qui sont le fruit du travail de camarades prêts à vous faire profiter de la documentation qu'ils ont pu réunir.

Nous espérons vous intéresser, pensant que nul ne doit ignorer les réformes accomplies dans notre pays depuis plus de deux ans par le gouvernement du Maréchal Pétain.

F. LEFORT.

COMPOSITION DES COMITES

Président: Maréchal des Logis R. HOUBART Homme de Confiance principal du Stalag VI.J.
 Secrétaire Général: F. LEFORT.

5^e Bureau
 Entré le 9.2.43
 N° 80
 Classement

40 P 1097⁰⁵ A suppl.

COMITES	DELEGUES	MEMBRES PARTICIPANTS
Agriculture	DOUSSIN Cultivateur MAFFRE Instituteur	STOLLER Géomètre
Sports et Loisirs	CHEUVA Inter. de Foot-ball CONDY Comédien BERNOLE	AUDOY Peintre BOUTET Littérature CAILLARD Architecte ESTIVALET Musique
Colonies	CASINELLI	COTTE GAY
Commerce et Industrie	FOUSSARD Commerçant PAVILLON Représentant	POULET Industriel DOYE Commerçant PROVENCAL Ingénieur
Cultes	QUIDET Aumônier du Stal. LAINE Evangéliste	
Economie et Finances	NOCQ Exp. Comptable	OZERE Exp. Comptable FATRAS Notaire
Enseigne- ment	de GALZIN Etudiant GIROUX Instituteur MORIN Professeur	LEPINE Instituteur PAULMIER Etudiant
Famille	LEPINE Instituteur (3 enf)	BORDAS Evangéliste (2enf) ROUILLON Militaire (3enf)
Jeunesse	PAULMIER Etudiant	BOUTET Professeur de GALZIN Etudiant
Questions juridiques	FATRAS Notaire	HOUBART Licencié en dr. MELINAT Clerc d'huissier
Marine	PROVENCAL Ingénieur	PLAZANET Assureur Mariti
Travaux publics	CHALANCON Ingénieur	CAILLARD Architecte PEYRATOUT Cond. de travaux STOLLER Géomètre
TRAVAIL (Renseigne ments profes sionnels	FONC- Instituteur GIROUX TION- Professeur MORIN NAIRES Assist. Soc. OLLIER Cent. Ind. VIDAL S.N.C.F. TRIBOUILLARD Divers OLLIER	LEPINE Instituteur libre BOUTET Professeur BOUTTIER " LASFARGUES " MERCIER "
Questions syndicales et Sociales	Artisans ROSSIGNOL Tailleur Assurances AURIOL Batiment CAILLARD Architecte Banque DEVEZE Chef. Compt. Employés PERRIN Comptable Militaires RENOULEAUD Adj. Chef. Ouvriers PERGON Imprimeur Représentant CALLOT Questions syndicales PLAZANET et sociales	AUDOY Peintre CASSIER - CHABOT STOLLER Géomètre BALISE Employé de banque GAY Comptable OZERE Exp. Comptable ROUILLON Adjudant-Chef PAULMIER Vice-Président de la Mutuelle OLLIER Assistance publique

LA CHARTE DU TRAVAIL

POURQUOI CET ARTICLE ?

La Charte du Travail promulguée par la loi du 4/10/41 était impatientement attendue de tous ceux qui ont mesuré les conséquences des luttes sociales de ces dernières années.

Dès sa publication cette loi a été sans doute diversement commentée, d'abord parce qu'elle met en avant des principes tout nouveaux (tels que ceux des "Comités sociaux" ou du "Patrimoine corporatif"); ensuite parce que la Charte se présente à nous comme un monument imposant, mais dont le gros œuvre seul est construit et c'est seulement quand l'ensemble des règlements et décrets nécessaires aura paru qu'une opinion définitive pourra être formulée.

Toutefois ces règlements n'en changeront pas les principes posés et comme d'autre part certaines dispositions entrent immédiatement en vigueur il nous a paru intéressant de parcourir rapidement les principaux articles de la Charte, d'en dégager l'esprit et de formuler un avis sur les questions encore pendantes.

La Charte sera ainsi suffisamment connue pour que chacun puisse se faire une opinion sérieuse. C'est le but que nous espérons atteindre aujourd'hui

LE BUT DE LA CHARTE DU TRAVAIL

La Charte a pour but principal d'amener patrons et salariés à collaborer pour le plus grand bien de leur patrimoine commun: la profession.

En effet, trop souvent, on ne parlait de l'intérêt général que pour mieux cacher des intérêts particuliers et, ni l'équité sociale, ni les nécessités nationales n'y trouvaient leur compte.

Les principes sur lesquels repose la Charte sont fondés sur ces considérations et justifient les appels lancés par le Maréchal, lequel disait à Commeny: "Les ouvriers veulent d'abord s'évader de l'anonymat où ils ont été jusqu'ici trop souvent confinés. Ne pas vendre leur travail comme une marchandise, ne pas être traités comme des machines, mais comme des êtres vivants, pensant, souffrant, avoir leurs chefs, et des relations d'homme à homme." Après avoir dit à St. Etienne "Ouvriers, techniciens, patrons, si nous sommes aujourd'hui, confondus dans le malheur c'est qu'hier vous avez été assez fous pour vous montrer le poing. Cherchez au contraire à mieux vous connaître. Vous vous en estimerez davantage, vous aurez confiance les uns dans les autres, vous résoudrez ensemble les grands problèmes du travail et de l'ordre social".

Et maintenant abordons le texte même de la Charte.

LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

L'organisation prévue par la loi est à la fois sociale et professionnelle.

"Pour les questions d'ordre social, les établissements industriels et commerciaux sont répartis entre un nombre déterminé de familles professionnelles". Une organisation distincte est réalisée pour chacune de ces familles et, éventuellement, dans le cadre de la famille, par industrie ou par profession (art. 6) La nomenclature de ces familles professionnelles est fixée par décret; jusqu'à ce jour les familles professionnelles suivantes ont été créées:

fabrication et transformation du papier,
élaboration et travail du verre,
industries chimiques et parachimiques, carburants, corps gras etc..
sous-sol et industries et commerce annexes-
bâtiment et travaux publics,
matériaux de construction, céramique, cafés, hôtels, restaurants,
assurances, eau gaz, électricité, banque et bourse, spectacles,
métaux et transformation des métaux, santé et hygiène, professions
juridiques.

On conçoit que ces immenses familles aient besoin d'être subdivisées; par exemple, dans la famille du sous-sol, il pourra y avoir une branche pour le charbon, une branche pour le minerai de fer, une branche pour le sel.

Nous conviendrons de donner à ces branches le nom de sous-familles.

Remarque importante: Une famille professionnelle peut employer des salariés appartenant à toutes sortes de métiers. Ainsi par exemple, une famille professionnelle telle que celle des métaux emploie des métallurgistes mais aussi dans certaines entreprises, des menuisiers, des dessinateurs, des conducteurs d'auto, des employés de commerce... Tous ces salariés à quelque métier qu'ils appartiennent, relèvent pour les questions d'ordre social, des organismes de la famille professionnelle choisie en raison de sa compétence particulière à l'égard de la profession considérée. (art 6)

Un salarié pourra donc appartenir à deux familles ou sous familles différentes selon qu'il s'agit de questions d'ordre social ou professionnel. C'est ainsi que le peintre employé dans une usine métallurgiste dépendra à la fois de la famille des métaux et de celle du bâtiment.

Notons enfin que la nomenclature de ces familles exclue les fonctionnaires de l'Etat et assimilés, qui ont reçu leur statut par la loi du 14/9/41 et les travailleurs agricoles déjà régis par la loi du 2/12/40.

LES ORGANISMES

Le but à atteindre étant défini, il restait un problème à résoudre: à quelles organisations confier, dans le cadre de la profession, l'application de la Charte et son fonctionnement.

La Charte donne le choix entre trois systèmes: 1.- L'organisation par groupements professionnels mixtes 2.- l'organisation par Comités sociaux à base de syndicats professionnels. 3.- l'organisation coopérative.

Si l'organisation coopérative paraît être l'idéal, elle ne semble pas applicable actuellement, sauf pour l'artisanat, et il est nécessaire de recourir à l'organisation à base de syndicats professionnels qui est la forme s'adaptant généralement le mieux aujourd'hui au monde du travail.

Aussi ce sera cette organisation que nous verrons plus particulièrement dans les chapitres suivants.

LES SYNDICATS

En matière syndicale la doctrine de la Charte peut se condenser dans ces quelques mots: le syndicalisme est unique, obligatoire, professionnel et séparé.

Reprenons ces 4 qualificatifs en commençant par le dernier.

Il est certes facile d'intenter le procès des syndicats et cela pour diverses raisons.

Le syndicat est une réalité. Il existe, il répond à un besoin. et souvent d'ailleurs les différents syndicats ont connus de grandes difficultés pour avoir osé porter une opinion contre des abus que tout le monde connaissait et auxquels personne ne voulait porter remède. Ceux qui parmi vous ont participé à une action syndicale quelle qu'elle soit pourront certainement en citer des exemples. La réalité est qu'il y a différence d'intérêts et de conditions entre dirigeants et exécutants de la production et qu'on ne peut se borner à grouper patrons et salariés dans un seul et même organisme, sans reconnaître la leçon des faits. Ces considérations ont fixé le premier point de la doctrine de la Charte en matière syndicale: le syndicalisme est séparé.

Par conséquent, sur le plan local, il sera formé pour chaque famille (ou sous-famille) professionnelle " un syndicat unique pour chacune des catégories de cette famille (art. 9).

Ces catégories sont au nombre de 5 au maximum:

Les employeurs, les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise, les ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux. Dans le cas où l'une de ces catégories serait peu nombreuse, elle pourrait fusionner avec une autre pour former un syndicat commun (art. 10).

Sur le plan régional il est institué par profession et par catégorie, distincte des Unions syndicales professionnelles et sur le plan national toujours par profession et par catégorie, des Fédérations syndicales professionnelles (art. 19)

Notons cependant, comme nous le disions au chapitre précédent, que la Charte conserve une certaine souplesse à ce sujet et que par exemple, il est fait dérogation à cette règle " dans les professions qui ont déjà

réalisé ou qui se proposent d'instituer des organisations professionnelles de caractère mixte. Dans ces cas, ces organisations seront maintenues ou créées sous réserve de l'accord des pouvoirs publics. Leurs membres ne peuvent faire partie des syndicats professionnels ou groupement syndicaux. Après la publication de la présente loi, ne pourront être créés que les organismes résultant de l'accord de la moitié des membres de chaque catégorie de la profession ou d'une décision des syndicats intéressés (art. 38). Deuxième point il est professionnel. Comme nous venons de le voir il existe des syndicats par catégories et par profession. Cela veut dire que les syndicats des diverses professions seront indépendants et demeureront étrangers les uns aux autres. Aucun organe de liaison n'est prévu entre eux ce qui est peut être regrettable.

Troisième point: Il est obligatoire. Tout professionnel est inscrit d'office au syndicat professionnel de sa catégorie. Ce qui allait de soi nous semble t'il, puisque ce sont les syndicats qui forment les comités sociaux et que ceux-ci sont habilités à prendre des mesures obligatoires pour tous les membres de la profession. N'oublions pas non plus que les syndicats et groupements professionnels seront représentés dans les assemblées du pays. Enfin: il est unique- Jusqu'ici les syndicats pouvaient se créer librement, il pouvait donc en exister plusieurs, de tendances diverses, pour une même profession et une même catégorie. Désormais au sein d'une même profession, une seule organisation syndicale rassemblera les professionnels d'une même catégorie. Ceci, dans l'esprit de la Charte, pour éviter les empiètements politiques qui se manifestaient chez les syndicats de tendance.

ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT DES SYNDICATS

Les attributions des syndicats professionnels sont:
l'encadrement et la représentation de leurs ressortissants
la transmission ou l'exécution des décisions corporatives
l'étude des questions professionnelles en vue de la présentation des suggestions corporatives.
la recherche éventuelle des solutions à appliquer aux problèmes intéressant leurs propres membres de leur circonscription territoriale.

Elles excluent strictement toute activité politique ou confessionnelle (art. 14).

Le syndicat professionnel est dirigé par un conseil d'Administration dont la composition et le mode de désignation seront fixés par décrets.

Ne peuvent être membres des Conseils d'Administration que les personnes de nationalité française d'origine, âgées de 25 ans au moins, n'ayant encouru aucune condamnation pour crime ou délit infamant, justifiant de tous leurs droits civils et exerçant la profession depuis 5 ans au moins dont 2 dans la circonscription du syndicat.

Une même personne ne peut en principe exercer plus de 2 mandats successifs (art. 16).

Les dépenses de fonctionnement sont couvertes par une contribution du Comité social correspondant et par une cotisation des membres participants (art. 18).

Les remarques que l'on peut faire ici dépendent surtout des décrets et règlements qui fixeront le mode de désignation des dirigeants syndicaux. Souhaitons cependant que cette désignation soit faite en toute liberté par les syndicats, au moins pour la grande partie.

Selon les art. 70 et 77, les premiers dirigeants et les commissions provisoires d'organisation seront, à titre transitoire, nommés par le Gouvernement, mais d'après des déclarations récentes et officielles, ce dernier n'interviendra qu' si les syndicats existants ne peuvent conclure un accord à ce sujet.

LES COMITÉS SOCIAUX

Les professionnels des différentes catégories étant groupés dans leurs syndicats respectifs, il restait à organiser la collaboration entre employeurs et salariés. Dans ce but, la Charte crée 2 sortes de Comités sociaux: les Comités sociaux d'entreprises et les comités sociaux par famille professionnelle.

COMITES SOCIAUX D'ENTREPRISES

La collaboration entre employeurs et salariés est obligatoirement organisée dans les établissements dont l'effectif est au moins égal à 100 ouvriers ou employés, au sein de Comités sociaux d'entreprises. (art 23)

Ils sont constitués par le Chef d'entreprise et par les représentants des différentes catégories du personnel. A l'exclusion de toute ingérence de la direction de l'établissement, ils ont pour mission de résoudre les problèmes concernant le travail et la vie du personnel de la maison.

Leur rôle est consultatif. Il est évident qu'ils ont également pour attribution d'informer le Comité social local à l'autorité duquel ils sont soumis.

La loi ne nous semble pas s'opposer à ce que les établissements occupant moins de 100 travailleurs constituent aussi, s'ils le désirent, un Comité d'entreprise. Nous pourrions sur ce chapitre faire deux remarques

1.- Il nous semblerait souhaitable que le minimum de 100 salariés pour rendre obligatoire le Comité social d'entreprise, soit ramené à 50 et qu'en tout cas, l'une des parties puisse en faire la demande motivée au Comité social local dont la décision serait obligatoire.

2.- La loi ne précise pas le mode de désignation des représentants du personnel. De toute manière, il serait désirable que ces 2 points soient précisés par décret

LES COMITES SOCIAUX PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Nous touchons ici au point le plus important de la Charte dans l'esprit de ses fondateurs.

Il est créé dans chaque famille professionnelle ou profession et à chacun des échelons, local, régional et national, un organisme corporatif à compétence sociale et professionnelle qui prend respectivement le titre de Comité social local, régional et national (art. 27).

Le comité social local comprend de 12 à 24 membres pris dans les bureaux des syndicats professionnels existants pour la famille ou la sous-famille dans la circonscription correspondante et sont répartis en 3 groupes égaux formés par :

La catégorie "employeurs"

Les catégories "ouvriers" et "employés" dans une proportion variable sur la famille professionnelle. Les catégories "maîtrise" et "cadres administratifs etc... Chaque comité forme son bureau composé de 3 membres (1 par groupe).

Les comités sociaux régionaux et nationaux sont formés sensiblement selon les mêmes principes.

Leurs principales attributions sont dans l'ordre social :
La lutte contre le chômage et les mesures de prévoyance en faveur des chômeurs.

La généralisation et la gestion d'assurances et de retraites

L'entraide et l'assistance

L'aide familiale sous les formes, morale, matérielle et intellectuelle, l'amélioration des conditions d'existence : habitations, loisirs etc--- dans l'ordre professionnel.

Les questions de salaire et de convention collective

Les questions de formation professionnelle, apprentissage, perfectionnement etc....

Les règlements relatifs à l'embauchage et au licenciement

Les questions de salaires ou autres intéressant particulièrement une catégorie pourront être discutées paritairement entre les représentants de cette catégorie et celle des employeurs.

Les décisions du Comité social ont un caractère réglementaire et sont obligatoires sauf opposition du comité social de l'échelon supérieur ou des Pouvoirs Publics. (art 35).

Parmi leurs attributions particulières citons : la gestion des institutions et œuvres locales, la coordination et le contrôle des Comités sociaux d'entreprises.

L'organisation et l'orientation sociale des établissements où il n'y a pas de Comité social.

Pour vérifier partout l'exacte application des lois et règlements professionnels, ils disposent de Commissaires (corporatifs assermentés) qui ont non seulement un pouvoir de contrôle, mais sont habilités à recevoir les doléances et suggestions des différentes catégories de membres.

Le comité social est doté de la personnalité civile c'est à dire qu'il a le droit d'acquérir sans autorisation tous biens et immeubles et faire les actes, créer et gérer tous les organismes et institutions nécessaires à son activité. De plus il représente la famille professionnelle et les membres des bureaux sont accrédités auprès des représentants des pouvoirs publics correspondant à leur circonscription. Côté financier, la Charte donne à chaque comité social National le soin d'établir le budget général annuel de sa famille professionnelle, ce budget est soumis à l'approbation du Gouvernement. Les dépenses sont couvertes par une contribution professionnelle imposée aux membres de toutes catégories. (art. 44)

L'ORGANISATION INTERPROFESSIONNELLE

Pour assurer les relations indispensables entre les diverses professions la Charte édicte qu'il est formé un Comité social Interprofessionnel dans chaque région, réunissant les bureaux des Comités sociaux régionaux.

De même, des Comités interprofessionnels locaux seront progressivement créés. Ils ont la personnalité civile et les mêmes compétences que les comités sociaux professionnels. Signalons qu'aucune liaison interprofessionnelle n'est prévue à l'échelon national.

LA MAISON COMMUNE - LE PATRIMOINE -

La Charte décide que dans chaque famille professionnelle il est constitué un patrimoine corporatif commun (art 46)

Ce patrimoine est initialement constitué par la partie des dévolutions de biens des anciens syndicats non utiles aux nouveaux groupements syndicaux qui n'ont plus à s'occuper de gestion d'oeuvres sociales. Il sera ensuite normalement alimenté par un prélèvement sur les bénéfices des entreprises de la profession, ce qui constitue en quelque sorte une participation aux bénéfices.

Ce patrimoine devra servir uniquement à l'amélioration des conditions d'existence des membres de la Profession: logement, allocations familiales supplémentaires etc.... Cette mesure, si elle est bien appliquée, apportera dans les relations professionnelles un esprit nouveau et une amélioration certaine.

Enfin, il est créé une Maison Commune. Cette Maison sera dans chaque circonscription le siège du Comité social et est ouverte à tous les membres des professions rattachées. (art. 50 et 52).

Chacun, quel que soit son rang, y trouvera encouragement, aide et protection.

LA JURIDICTION DU TRAVAIL

Tous les organismes professionnels à tous les échelons, doivent s'efforcer de concilier les différends dont le travail peut être l'occasion (art 60)

Si le conflit ne peut être résolu à l'amiable, il sera : 1.- porté devant le Conseil des Prud'hommes, ou, à défaut, devant la Justice de Paix s'il s'agit d'un conflit individuel. 2.- soumis à l'arbitrage ou porté devant un Tribunal de Travail s'il s'agit d'un conflit collectif. (art. 61)

Le Charte ne prévoit pas dans quel cas certains conflits seront soumis à l'arbitrage et d'autres à un Tribunal de Travail, mais d'après un avis autorisé, il semble que l'arbitrage soit prévu pour les conflits d'intérêt et les tribunaux de Travail pour les conflits de droit. Un décret d'administration publique précisera l'application de ces dispositions.

Un tribunal régional du Travail fonctionne dans le ressort de chaque cour d'appel et se compose de deux magistrats et de trois membres du Comité social régional compétent (un par groupe). Des recours contre ces tribunaux régionaux peuvent être portés devant le Tribunal National du Travail

Les décisions de ce Tribunal National sont définitives (art. 63).

Et puisque à présent le monde du travail est doté d'une justice du travail, la Charte décide que " le lock-out et la grève sont et demeurent interdits" (art. 5).

LES SALAIRES

Donnons à ce sujet important quelques détails particuliers. Tous les membres des professions n'appartenant pas à la catégorie des employeurs re-

çoivent un salaire déterminé comme suit:

- 1.- un salaire minimum vital fixé par le gouvernement et arrêté par région département ou localité sur propositions d'un Comité supérieur des salaires. Il correspond à la rémunération de celui qui n'a ni charge de famille, ni qualité professionnelle.
- 2.- une rémunération professionnelle qui est un complément au salaire minimum vital. Elle correspond à la qualification professionnelle et est différente suivant les professions et le lieu d'emploi. Elle est déterminée sous la forme d'un coefficient applicable au salaire minimum vital, ce coefficient étant fixé par les Comités locaux compétents.
- 3.- un supplément peut s'ajouter pour tenir compte des aptitudes personnelles de l'intéressé, de son rendement et des conditions particulières dans lesquelles le travail est exécuté.
- 4.- les allocations pour charge de famille.

CONCLUSION

Comme nous le disions au début de cet article, le texte qui nous est soumis ne pose encore que les fondations et son application dépendra en partie des décrets et règlements à intervenir. Mais elle dépendra aussi de nous tous. Grâce à ses organismes, d'importantes réalisations sociales pourront être accomplies, qui, oeuvre de tous seront le bien de tous.

Personne ne pourra échapper à ses obligations et personne ne sera tenu en dehors du profit commun.

Nous avons fait tout notre possible pour exposer cette oeuvre avec un esprit objectif, sans nous occuper de raisons politiques que nous n'avons pas à connaître ici.

J. PLAZANET.

DIRECTION GENERALE DES DOUANES

La Direction nous prie de communiquer la circulaire suivante:

Le Comité d'Entr'Aide de la Famille Douanière qui, jusqu'à ce jour, a expédié un colis de vivres par semestre aux agents P.G. lui ayant fait parvenir l'étiquette réglementaire ou a versé aux familles, dans les mêmes conditions, une allocation de 150 fcs. lorsqu'il n'était pas en possession de cette étiquette, informe les agents qui seraient désireux d'obtenir des documents et des ouvrages administratifs qu'ils peuvent, comme certains l'ont déjà fait, se mettre en rapport avec lui. Les envois seront effectués sans étiquette par l'intermédiaire du Centre d'Entr'Aide. De plus, le Comité signale qu'il se propose de souscrire un certain nombre d'abonnements aux Annales des Douanes et aux Cours Audin de préparation aux divers examens et concours en vue d'expédier ces documents dans les camps. Cette mesure vous permettra de vous tenir informés des questions professionnelles et, le cas échéant, de préparer avec fruits les épreuves des concours administratifs que vous pourrez être appelés à subir après votre libération. A ce sujet, le Comité tient à signaler que l'Administration a décidé de reporter d'une durée égale à celle de la captivité la limite d'âge imposée aux candidats pour le concours de Lieutenant. Par ailleurs, l'Administration tient en vacance, au profit des P.G., dans chaque grade, le pourcentage de places prévu par la loi. Le Comité invite affectueusement ses camarades P.G. à lui faire part de leurs désirs et les informe que, pour ce qui touche les questions professionnelles, ils peuvent s'adresser, à VIDAL Mle. 28810 VI.F. qui après entente entre les administrations, a été chargé d'assurer la circulation des ouvrages d'études. Nos camarades P.G. doivent savoir que le Comité a à coeur de les aider et qu'ils ne doivent pas hésiter à s'adresser à lui.

Les H. de C. sont priés de vouloir bien adresser le plus tôt possible au Centre d'information, la liste nominative avec matricule, des fonctionnaires de toutes catégories, dans l'ordre suivant:

Cons. Directes - Cons. Indirectes - Enregistrement - Douanes - Instituteurs (libre-laïque) Professeurs d'enseignement technique ou 2ème degré - Enseignement supérieur - P.T.T. - Travaux publics - Divers.

E R R A T A

Dans notre exposé sur la charte du travail,

Il a été omis, au comité Commerce et Industrie, le nom de: MICHAUT Jean, industriel, comme membre délégué.

A: Banque, Membres participants, au lieu de BALISE, lire BLAISE.

