

AVIS AU PERSONNEL

Le Comité d'Entreprise se réunira prochainement pour étudier les conséquences des récents événements.

La Direction craint, en effet, qu'il n'en résulte un certain nombre d'inconvénients graves.

SUR UN PLAN GENERAL :

La grève risque de ne pas profiter aux salariés français si une hausse des prix suit la hausse des salaires. La grève aurait alors servi surtout les intérêts des pays gênés par la politique extérieure ou la politique financière de la France, ainsi que ceux des pays voisins qui vont envahir la France de leurs produits aux dépens des entreprises françaises.

Il pourrait alors en résulter des réductions d'horaires dans nos entreprises.

SUR LE PLAN DE LA PARTICIPATION DU PERSONNEL A LA VIE DE L'ENTREPRISE

Les atteintes à la liberté du travail, le refus d'une minorité de procéder à un vote à bulletins secrets, les injures et menaces proférées par certains, les obstacles maintenus à la reprise du travail alors que les avantages étaient obtenus et les garanties accordées, ne faciliteront pas la reprise d'un dialogue loyal entre la direction et les représentants actuels du personnel.

SUR LE PLAN ECONOMIQUE :

L'Entreprise va rencontrer des difficultés plus grandes encore à résister à la concurrence des Filatures étrangères et des grandes filatures de Roubaix-Tourcoing.

Il sera indispensable de réaliser un effort très important de productivité qui est le seul moyen d'augmenter durablement le pouvoir d'achat des travailleurs.

Les effectifs et les horaires devront être constamment adaptés aux besoins de la production.

Certaines réformes dans notre organisation devront intervenir rapidement.

Le 5 Juin 1968

J.L. CHUPIN,

NOTE DE SERVICE

Concerne : ACCES à L'USINE.-

1°) PORTE PRINCIPALE (M. LASSON)

Les entrées et sorties s'effectueront uniquement par cette porte qui, par ailleurs, devra rester constamment fermée.

a) ENTREES :

Les portes seront désormais fermées à l'heure fixée pour la prise du travail. Les personnes arrivant en retard entreront 15 minutes plus tard, comme le prévoit le règlement intérieur.

b) SORTIES :

Elles ne doivent pas avoir lieu avant l'heure prévue. Un laissez-passer sera exigé pour toute marchandise sortie de l'usine.

Les personnes qui quitteront en dehors des heures normales de sortie, devront être en possession d'un laissez-passer régulier.

Les ouvriers des sections "Entretien" devront être porteurs d'un billet signé par leur contremaître. Monsieur LASSON portera sur ce billet l'heure de retour à l'usine et le transmettra à Monsieur POIREL.

De même, M. LASSON signalera régulièrement à M. POIREL les retards, sorties ou allées et venues irrégulières.

2°) PORTE CAMIONS (M. JUBREAU)

Cette porte est réservée à la circulation des véhicules, à l'exclusion des piétons ou vélomoteurs.

Un cahier sera tenu, mentionnant l'identification des véhicules franchissant la porte et l'heure de passage.

La barrière restera constamment baissée et ne sera levée que pour libérer le passage des véhicules contrôlés.

3°) CONTROLES.-

Il est rappelé qu'il est interdit d'entrer des boissons alcoolisées ou de sortir des marchandises appartenant à l'entreprise. Il conviendra d'être vigilant à ce sujet.

Des contrôles inopinés pourront avoir lieu à l'initiative de Monsieur POIREL.

Destinataires :

Le 6 Juin 1968

- MM. JUBREAU Lucien
LASSON Fortuné
PEROTIN Maurice
POIREL Marcel
TOURDOT René

J.L. CHUPIN,

Cadres & Agents de Maîtrise pour information.
Document disponible sur <http://www.LeonHarmel.com>

AVIS AU PERSONNEL

Comme suite aux récents évènements, il est impossible d'apprécier dans quelle mesure nos prévisions commerciales pourront se réaliser.

Dans ces conditions, les horaires de travail sont ramenés, dans toutes les sections, à 40 heures par semaine.

Pour assurer dès cette semaine cet horaire de 40 heures, le travail sera maintenu au cours de la journée du samedi 8 Juin, suivant l'horaire d'un jour ordinaire de semaine.

Le 6 Juin 1968

J.L. CHUPIN,

AVIS AU PERSONNEL

Pour permettre une parfaite organisation et un meilleur contrôle du travail, les mesures ci-après entreront en vigueur à dater du lundi 10 Juin 1968 :

- 1°) Le personnel des services d'entretien et des services divers, les personnes placées temporairement en S.A.T., travailleront à la journée.
- 2°) La durée journalière du travail sera limitée à 8 heures, sans aucune dérogation.

Les Cadres ou Agents de Maîtrise concernés préciseront aux personnes intéressées les nouveaux horaires applicables.

Le 6 Juin 1968

J.L. CHUPIN,

NOTE DE RAPPEL AUX CADRES & AGENTS DE MAITRISE

=====

Nous attirons tout particulièrement votre attention sur les dispositions des articles 8 et 10 du règlement intérieur. Nous rappelons ci-après certaines clauses importantes :

1°) ARTICLE 8.-

- L'entrée des ateliers est strictement interdite au salarié en dehors de ses heures personnelles de travail.
- Les entrées et les sorties doivent se faire aux heures prescrites.
- Les Contremaîtres et Chefs de service doivent veiller à la bonne tenue de leur personnel dans les allées et venues et ne pas tolérer de stationnement dans les couloirs.
- Le travail doit commencer à l'heure exacte et cesser à l'heure prescrite. Le personnel doit être en tenue de travail, à son poste, avant le signal de mise en route. L'habillage et les soins de propreté doivent avoir lieu en dehors des heures effectives de travail. Avant le signal indiquant la cessation du travail, aucun préparatif ne sera toléré.
- Au moment de la sortie, il peut être exigé que chacun fasse la preuve qu'il n'a sur lui aucun objet soustrait dans les magasins ou locaux des Etablissements HARMEL Frères. Les paquets doivent toujours être accompagnés d'un laisser-passer.
- Aucun salarié ne peut sortir de l'enceinte de l'usine pendant ses heures de travail sans une autorisation délivrée, pour un motif valable, par son chef de service.
- L'ouvrier ou employé arrivant après l'heure doit se présenter immédiatement à son chef de service.
- A l'heure fixée pour la rentrée, les portes seront fermées pendant 1/4 d'heure.

oooooooooooo

- Les rapports entre personnel d'encadrement et subordonnés doivent être empreints de la plus grande correction.

.../...

- Le personnel est soumis à la subordination envers tous les agents de maîtrise, qu'il soit ou non placé directement sous l'autorité de ces agents.

- IL EST INTERDIT :

- I°) d'introduire dans l'usine des boissons alcoolisées,
 - 2°) de quitter son travail, de sortir de son métier sans motif, de circuler dans les magasins ou ateliers sans nécessité de service, de se rendre sans motif de service dans un atelier autre que le sien propre,
 - 3°) de séjourner dans les ateliers en dehors des heures de travail,
 - 4°) d'introduire dans l'établissement des personnes qui lui sont étrangères
- II°) d'emporter des objets ou marchandises appartenant à l'Entreprise,
- I4°) d'emporter hors de l'établissement les documents affichés ou remis en communication au personnel pour son travail ou information professionnelle.

2°) ARTICLE 10.-

...

Il est rappelé que les membres du Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel sont tenus d'exécuter leur travail et ne peuvent s'absenter pour exercer leurs fonctions, que dans les limites assignées par la législation qui les régit et après avoir averti leur chef de service.

De même, le salarié qui désire rencontrer son délégué ne doit quitter son travail qu'après avoir obtenu l'autorisation de son chef de service.

Nous précisons que, par le fait même de son engagement, tout salarié accepte de se soumettre au règlement intérieur.

En conséquence, nous vous demandons de veiller, avec compréhension et fermeté, au respect des dispositions du règlement intérieur, particulièrement de celles mentionnées ci-dessus.

Le 7 Juin 1968

J.L. CHUPIN,

MISSION DES DELEGUES

- 1°) IL FAUT BIEN DISTINGUER : - LE COMITE D'ENTREPRISE
- LES DELEGUES DU PERSONNEL

Les Délégués du Comité d'Entreprise coopèrent avec la Direction pour gérer les oeuvres sociales de l'Entreprise.

Les Délégués du Personnel ont un rôle essentiellement revendicatif.

Donc, ne pas accorder d'autorisation d'absence à un délégué du Comité d'Entreprise pour préparer une grève ou pour soutenir la revendication d'un salarié : il ne serait pas indemnisé.

- 2°) IL FAUT EGALEMENT DISTINGUER LE TITULAIRE ET LE SUPPLEANT :

Les suppléants ont un rôle peu important : ils n'interviennent que dans deux cas très précis :

- Lorsqu'ils accompagnent un délégué titulaire à une réunion avec le Chef d'Etablissement (si celui-ci ou son représentant n'est pas présent, il n'y a pas lieu à indemnisation).
- En cas d'absence du titulaire.

- 3°) LES DELEGUES DU PERSONNEL TITULAIRES :

Nous vous rappelons la mise au point faite au Comité d'Entreprise du 21 Avril 1966.

Le délégué titulaire ne peut agir de sa propre initiative : il doit intervenir lorsque la réclamation d'un salarié a fait l'objet d'un refus au stade hiérarchique habituel.

Le législateur entend ainsi sauvegarder l'autorité indispensable de la maîtrise et vous devez donc éviter de donner des autorisations inconsidérées.

Les délégués ont une mission à remplir : ils doivent la remplir.

En aucun cas, ils ne doivent outrepasser leurs droits.

Les abus constatés dans le passé ne seront plus tolérés.

Le 7 Juin 1968

COMITE D' ENTREPRISE

Compte-rendu de la Réunion du 7 Juin 1968

Présents : M.M. J.L. CHUPIN - Président,
René TOURDOT -
Jean Claude AGLIONI - Délégué Syndical - Edmond BARTHAUD -
Bertrand BEAUVAIS - Jacques DEFAUX - Gilles DELIGNY -
Hervé DELATOUR - Pierre GENNESSEUX - Jean PIERRET -
André POULETAUD - Jean SKUBICH -
Mes Fernande PONSIN - Ghislaine RENARD.

Monsieur CHUPIN rappelle les évènements graves qui viennent de se produire ; il invite le Comité d'Entreprise à les examiner avec sérénité et objectivité maintenant que le calme est revenu.

HISTORIQUE DE LA GREVE :

Le Comité d'Entreprise écoute l'historique détaillé de la grève qui fait apparaître en particulier :

- le refus réitéré des délégués de procéder à la consultation du personnel par vote à bulletins secrets,
- les atteintes à la liberté du travail,
- le constat de la responsabilité des délégués par la tentative d'entrée à l'usine du 28 Mai,
- l'inutilité de la prolongation de la grève après les accords de Grenelle du 27 Mai,
- le fait que nous aurions très bien pu ne pas faire grève, comme Neuflyze, Cornet, Lelarge, la Sucrerie, etc...

CONSEQUENCES DE LA GREVE :

Les principales conséquences de la grève sont les suivantes :

- perte de salaire de 300 à 320 francs par personne,
- perte importante pour l'entreprise,
- nouvelles difficultés pour la politique de maintien des horaires,
- débouchés commerciaux compromis particulièrement à l'exportation.

Il faut donc que chacun réfléchisse sérieusement à ces évènements.

...

REACTION DE LA DIRECTION :

Monsieur CHUPIN ne cache pas au Comité d'Entreprise son très vif mécontentement. Il rappelle la situation critique de l'usine il y a six ans et les efforts faits pour redresser cette situation. Grâce à ces efforts communs, les abattements de zone ont pu être supprimés, les 18 nouveaux logements édifiés, les salaires augmentés de façon appréciable et l'horaire maintenu à 40 heures même en période difficile.

La réponse de des délégués, agissant aux ordres d'un syndicat extérieur à l'usine et sans consulter leurs camarades qui les avaient élus, a été : " LA GREVE "; et cette grève a été organisée et prolongée sans tenir aucun compte des problèmes actuels de l'Entreprise.

Monsieur CHUPIN déplore avec véhémence cette attitude contraire aux intérêts des travailleurs de l'usine.

NECESSITES ACTUELLES :

Même si le passé est amer, il faut voir l'avenir et il est indispensable :

- de bien se rendre compte que nous risquons des difficultés économiques après le " coup de massue " qu'ont été les récents événements,
- un
- de réaliser qu'il y a intérêt commun pour tous à la survie de notre entreprise; il faut mobiliser toutes les énergies pour cette survie,
- d'intensifier notre effort de productivité et d'organisation.

Dans ce souci de bonne organisation :

- un contremaître-chef dirigera chaque équipe de travail dans l'usine,
- le seul interlocuteur des délégués sera Monsieur TOURDOP.

ACCORDS DU 1er JUIN 1968 :

- Le SMIG passe de 2,60 à 3 francs,
- Les salaires effectifs sont majorés de 0.50 le 1er Juin 1968, majoration qui sera portée à 0.40 le 1er Octobre 1968.

Diverses clauses figurent également dans l'accord. Elles seront portées à la connaissance du personnel dès la réception des circulaires.

...

REVENDEICATIONS :

Sur les revendications propres :

- la première (abattement de zone) ne se pose pas : il n'y a qu'un seul barème national,
- la dixième était acquise dès le 27 Mai par les accords de Grenelle (augmentation de 0.40 l'heure),
- Six autres sont réglées par les lois ou les accords nationaux.

Il reste donc deux questions :

panier : la question sera revue soit par accord national, soit par l'usine au plus tard le 1er Octobre prochain.

prime de vacances : sera fixée sous 10 jours après consultation du Conseil d'Administration.

QUESTIONS DIVERSES :

Vacances des Jeunes : Une place est disponible, une affiche sera apposée pour tenter d'en faire bénéficier un jeune de l'entreprise.

Colonie de Vacances : La Société REMAFER accepte de prendre 12 enfants en Juillet et, au minimum, 12 enfants en Août.

VOYAGE C.E. : La commission du Comité d'entreprise choisira un itinéraire. La Direction accorde une subvention de 750 francs pour laquelle les délégués la remercie.

Représentants des Jeunes au Comité d'Entreprise :
Mademoiselle Isabelle MICHLEWIEZ et Monsieur Daniel ISOREZ ont accepté ce mandat.

La séance, ouverte à 11 heures, est levée à 12 h. 30.

NB : En raison des problèmes traités, le présent compte-rendu a été rédigé par la Direction à partir des notes relayées en séance.

INTRODUCTION :

Après les événements graves des derniers jours, nécessité de faire le point.

- Historique de la grève (Cf. texte joint)
- Mise au point sur les limites du rôle des délégués (Cf. texte joint)
- Exposé M. CHUPIN :

A - CONSEQUENCES DES GREVES (Cf. Note affichée dans l'usine)

1°) Aspect Economique :

- la masse salariale est augmentée d'environ 12 à 15 % dans l'année au lieu de 5 à 6 % habituellement.
- l'arrêt de la production pendant la période de grève correspond à une perte importante.
- Il y a donc un risque très sérieux pour les Entreprises de connaître des difficultés graves après un certain emballement de reprise.

2°) Aspect "relations avec le personnel" :

- les événements actuels ont montré que la participation de tous à la vie de l'Entreprise était souhaitable.
- M. CHUPIN n'y est pas opposé, mais l'attitude des délégués au cours des événements récents rendra le dialogue difficile.

3°) Pour "encaisser" le choc des nouvelles difficultés économiques,

il devient nécessaire plus que jamais :

- de faire un effort très important de productivité,
- d'adapter notre organisation avec courage.

B - DEVOIRS DES CADRES & AGENTS DE MAITRISE :

- Ne pas s'attarder sur le passé que ce soit pour se faire des compliments à soi-même ou, au contraire, pour faire des critiques.
- Bien réaliser que l'avenir d'une Entreprise comme la nôtre devient plus difficile et que nous ne pouvons survivre qu'en nous battant avec énergie pour sortir des routines paralysantes.

- Promouvoir ordre - méthode et autorité comme dans tous les pays avancés : U.S.A. - U.R.S.S. - SUEDE etc.....

En distinguant bien, en séparant nettement :

- la discussion - la contestation - la proposition - la réclamation, qui doivent rester possibles suivant les formes actuelles ou suivant de nouvelles formes que les lois définiront,
- le circuit d'autorité (instructions, directives, ordres d'une part ; - compte-rendus d'autre part) qui doit garder toute sa rigueur. Ne pas oublier que pour une décision, il peut y avoir des suggestions d'origines diverses, mais il n'y a finalement qu'un RESPONSABLE qui prend cette décision.
- établir une "communication" entre la direction et le personnel (donc le contraire de la politique de l'écran) dans les deux sens :
 - a) informer la direction des anomalies et non pas couvrir systématiquement tous les subordonnés
 - b) expliquer si possible et défendre les directives vis-à-vis du personnel : on ne peut être contremaître que si l'on accepte de faire confiance à la direction générale et donc de défendre ses positions.
- faire un immense effort de productivité pour que nous puissions "encaisser" les fameux 13 % : cet effort portera particulièrement sur le planning. Je vous rappelle la comparaison de l'organigramme, le prestigieux commandant du Boeing qui obéit au modeste employé de la tour de contrôle.
- être à l'avance résolu à accepter - parce que l'intérêt de la Maison l'exige - la mobilité indispensable dans le partage des responsabilités entre les différents contremaîtres et agents de maîtrise. Nous nous trouvons en présence d'une situation nouvelle très difficile : il faut nous adapter. Parmi ces nécessités d'adaptation, il y aura des modifications importantes de notre organigramme.

C - COMMENT SE PRESENTE LE PROBLEME POUR LA DIRECTION GENERALE

Rappel du titre de "France Soir" :

* COUP DE MASSUE OU COUP DE FOUET ? *

- " Menace d'un réveil brutal après, peut-être, un certain temps d'euphorie.
 - " Deux graves dangers : - Le chômage
- l' inflation "
- c'est bien ce que disait la note affichée le 5 Juin.

Seules solutions possibles :

- " Opérations chirurgicales par les patrons qui doivent
- " oser contester l'ordre établi dans leurs entreprises.

- " Il faut absolument, en effet, augmenter beaucoup plus
- " rapidement la productivité que par le passé. "

Vous voyez que cet article correspond à notre note.

D - DANS LA PRATIQUE, QUE FAIRE CHEZ NOUS

pour que ce ne soit pas le coup de massue, mais le coup de fouet ?

- Concentrer l'activité de M. POIREL pour lui permettre d'être effectivement Monsieur PRODUCTIVITE, en lui demandant de se consacrer, en priorité, au contrôle permanent d'un planning prenant en charge toute la fabrication (et aux opérations chronométrages, productivité)

- Pour qu'il ne puisse pas y avoir la moindre confusion entre les circuits de contestation et les circuits de responsabilité, exiger que l'action des délégués s'exerce strictement dans le cadre des lois de la Convention collective et du règlement intérieur (il avait été très bien fait et signé par R. JOLY - E. BARTHAUD - J. DEFAUX etc...) Afin d'avoir les meilleures chances de nous conformer au bon droit, nous demandons à notre meilleur juriste, M. TOURDOT, de prendre directement en mains les relations avec les délégués. Se rappeler les textes importants : Règlement intérieur - Comité d'Entreprise du 21 Avril 1966.

- Renforcer et simplifier le soutien apporté par les cadres à la maîtrise.

A cet effet, il y aura, en permanence, dans l'usine, un cadre responsable de la production et de la discipline - au poste du matin et au poste du soir.

Nous n'aurons donc plus de contremaître-chef pour la préparation et le retordage, mais un contremaître-chef pour l'équipe du matin et un contremaître chef pour l'équipe du soir.

Ce sont, bien entendu MM. GENNESSEUX et FOURNIER qui exerceront ces fonctions. Chacun d'eux, pendant une équipe aura autorité sur l'ensemble des services de fabrication travaillant en équipe ou en horaires décalés (ex. Teinture pendant l'absence de M. ROUSSEAU).

Pour faciliter des relations simples avec la direction générale, représentée par M. TOURDOT, ces contremaîtres chefs d'équipe, dépendront directement de M. TOURDOT. Mais, bien entendu, il reste absolument indispensable, pour la bonne organisation, qu'ils restent en liaison fonctionnelle et dans le meilleur esprit de discipline avec :

- M. FREYDIGER pour la qualité, le contrôle des fabrications, le réglage des machines,
- M. POIREL, pour le planning, la productivité, le chronométrage, l'affectation du personnel, etc...

- Le personnel d'entretien, le personnel en S.A.T. travaillera obligatoirement en journée, sous la dépendance hiérarchique de M. POIREL, comme l'ensemble du personnel en journée (sauf bureaux, teinture et cas particuliers à revoir)
- Dans le même esprit de renforcement de l'encadrement, la teinture travaillera à nouveau 8 heures par jour, pour faciliter le travail de contrôle et assurer une meilleure souplesse à la fabrication.
- Les réunions de courrier et les réunions de liaisons techniques seront remplacées par :
 - une réunion commerciale de courrier,
 - une seule réunion technique qui groupera MM. TOURDOT - FREYDIGER - FOURNIER - GENNESSEUX POIREL et ROUSSEAU.
- Diverses questions de détail devront être revues dans une optique dynamique.
- Eventuellement suivra un mouvement de contremaîtres (pour affecter chacun au poste qui convient le mieux à ses aptitudes).

CONCLUSION :

- Plus que jamais, il convient de se "serrer les coudes"
- Que les événements actuels soient pour nous un coup de fouet et non pas un coup de massue.

Le 7 Juin 1968

GREVE DU 22 MAI au 3 JUIN 1968
=====

HISTORIQUE :

La décision de cesser le travail a été prise brusquement le 21 Mai, par un certain nombre de délégués, avant le dépôt de quelconques revendications, sans préavis et sans consultation préalable du personnel.

La Direction, ce jour là et les jours suivants, a réclamé un vote à bulletins secrets. Des refus successifs lui furent toujours opposés par quelques délégués.

La Grève s'est accompagnée d'atteintes caractérisées à la liberté du travail. Si le droit de grève existe - et la direction le respecte - il s'accompagne d'un droit égal à la liberté du travail.

Le 25 Mai, la direction a décidé le paiement des salaires, sans aucune obligation, mais seulement dans l'intérêt des familles.

Le 28 Mai, eut lieu une tentative d'entrer à l'usine qui avait pour but de constater la responsabilité des délégués, de même que la signature d'un cahier établissait sans appel, les atteintes à la liberté du travail.

Le 27 Mai, était rédigé le projet de protocole d'accord entre - le Gouvernement - le C.N.P.F. et les Syndicats.

Le 28 Mai, la direction s'engageait

- à respecter le protocole du 27 Mai et les accords paritaires nationaux et régionaux à intervenir ;
- à étudier en réunion Comité d'Entreprise, dès la reprise du travail, les revendications - mineures - propres à l'Entreprise.

Dès ce jour, le travail pouvait reprendre. Une fois encore, les délégués ont refusé prolongeant ainsi la grève d'une semaine sans aucun avantage pour les salariés de notre Entreprise.

Ainsi donc, le travail aurait pu ne pas cesser, comme à NEUFLIZE - chez CORNET - LELARGE - LA SUCRERIE, etc...

.../...

CONSEQUENCES DE LA GREVE :

Elles sont multiples et portent principalement sur :

1°) LA PERTE DE SALAIRES :

En moyenne 300 à 320 frs par personne. L'augmentation obtenue étant de 0,30 l'heure, il faudra travailler plus de 1.000 heures pour récupérer cette somme..... Pendant ce temps, les prix vont monter.

2°) PERTE IMPORTANTE SUBIE PAR L'ENTREPRISE alors qu'elle lutte pour sa survie.

3°) EFFORT DE PRODUCTIVITE RENDU PLUS NECESSAIRE.

En raison des difficultés propres au textile, il sera difficile d'augmenter les prix de vente alors que les salaires et les charges se sont accrues, d'où :

- Mesures de discipline décidées cette semaine,
- Fin de la politique très coûteuse de non licenciement et de maintien des horaires.

4°) DEBOUCHES COMPROMIS

- Commande U.S.A.
- ORLON : Les échantillonnages n'ont pu être effectués dans les délais : nous comptons sur cette qualité pour alimenter l'usine cet hiver en prévision de l'ETE 1969.

Nos services commerciaux feront l'impossible pour éviter la perte de commandes.

5°) NOS EXPORTATIONS

Vont être plus difficiles encore, alors que les Filatures Belges et Italiennes vont pouvoir intensifier leurs ventes en France.

Les récents évènements doivent faire réfléchir toutes les personnes sensées.

La grève servira-t-elle les salariés ?

Puisse - t - elle ne pas leur être néfaste...

Le 7 Juin 1968

AVIS AU PERSONNEL1°) - RECUPERATION DES JOURS DE GREVE :

Conformément au protocole d'accord du 30 MAI 1968, les jours de grève seront récupérés, dans toutes les sections, avant la fin de l'année.

Suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'accord national, reproduit page 3 de l'accord régional du 13 JUIN 1968 (Circulaire Alliance Corporative N° 122 F) l'avance de 50 % versée aux salariés pour les jours de grève sera remboursée par imputation sur ces heures de récupération.

En ce qui concerne notre entreprise, la direction a pris les décisions d'application ci-après :

- a) les heures effectuées le samedi, au delà de 40 heures, constituent des heures de récupération.
- b) Néanmoins, les majorations pour heures supplémentaires seront, à titre exceptionnel, appliquées.
- c) Pour chaque jour de récupération, une retenue, correspondant à 4 heures au tarif normal, sera effectuée sur le salaire de l'ensemble du personnel employé dans les sections intéressées.

2°) - Lundi de Pentecôte :

En application de l'accord du 13 JUIN 1968, le lundi de Pentecôte - 3 Juin 1968 - sera rémunéré dans les conditions prévues par l'article 66 de la Convention Collective Régionale.

3°) - PRIME DE VACANCES : Cette prime n'a aucun caractère obligatoire -

Les résultats du premier semestre 1968 ne sont guère encourageants.

Depuis le 1er JUIN 1968, de nouvelles charges pèsent sur la société sans que celle-ci puisse envisager un relèvement suffisant de ses prix de vente.

Cependant, la direction entend tenir compte des efforts de la majorité du personnel qui a accepté de travailler en Juillet pour pouvoir livrer les commandes qui nous parviendront au cours de ce mois.

C'est pourquoi la prime de vacances sera maintenue et versée aux taux et dans les mêmes conditions que l'an dernier, savoir :

- 80 francs pour l'ensemble du personnel ayant au moins 3 mois d'ancienneté au 31 MAI 1968
- + une prime supplémentaire de Francs : 20,— pour le personnel ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise à cette même date.

LE 18 JUIN 1968

LA DIRECTION.