

L'AMIANTE : QUELLE ACTION SYNDICALE ?

57 INFOS ADHÉRENTS

Janvier 1997

Valérie Macon/Réa



BRANCHES

- **PHARMACIE :**
UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE
- **CAOUTCHOUC**
PROVOCATION OU IRRESPONSABILITÉ ?
- **PÉTROLE**
SUPPRESSIONS D'EMPLOIS MASSIVES

II&III



Le dossier "amiante" illustre pleinement les méfaits du libéralisme : recherche du profit à court terme, mépris pour la santé et la vie des travailleurs.

DOSSIER

LA PRÉVENTION DU RISQUE "AMIANTE"

IV&V

SOCIÉTÉ

- LE FRONT NATIONAL, ENNEMI DU SOCIAL

VI

SYNDICALISATION / DÉVELOPPEMENT

- LE SOLEIL SE LÈVE À L'EST

VII

SALAIRES

- LES MINIMA DANS NOS CONVENTIONS COLLECTIVES

VIII

LIBRE COMME L'INDIVIDU, FORT COMME LE COLLECTIF

La CFDT est rarement en retard d'une bonne idée, d'une analyse pertinente ou d'une revendication bien construite. Mais la mécanique patine souvent dans la mise en œuvre. Les solutions à cette difficulté se trouvent la plupart du temps à portée de nos mains. La conviction militante, l'implication des adhérents, la qualité des fonctionnements syndicaux dépendent en effet d'abord de nous. Y parvenir, c'est se donner les meilleures chances de succès. Pour réussir une négociation bien sûr, mais tout autant, si ce n'est plus, pour organiser une mobilisation et sortir gagnant d'un conflit. Vouloir être libre comme l'individu et fort comme le collectif, c'est exprimer une réelle exigence. Mais c'est en peu de mots dire tout ce qui fait notre syndicalisme.

Jacques Khélicff ■



DR

COOPÉRATION EN TURQUIE

Former des militants sur les nouvelles organisations du travail afin de les prendre en charge syndicalement, telle était la demande de la Fédération Lastik-Is à la FUC-CFDT. En nous appuyant sur nos expériences et en collaboration avec l'Adec/Actife (1), des représentants de la fédération se sont rendus en Turquie, début octobre, pour débiter un cycle de formation de trois semaines. Expérience originale et riche d'enseignements : les salariés turcs de chez Henkel, Good-Year, Pirelli, Hoechst et autres entreprises transnationales,

sont logés à la même enseigne que les salariés français sur le plan des conditions et organisation du travail. D'où l'intérêt de développer les coopérations afin de poursuivre la construction d'une stratégie syndicale européenne face aux projets patronaux.

(1) association qui effectue des études, des formations dans les domaines de l'économie et des conditions de travail.

Dominique Olivier ■



PHARMACIE



UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Il aura fallu deux ans de négociations pour une nouvelle convention collective dans les industries pharmaceutiques. La révision, devenue nécessaire pour être en conformité avec l'accord sur les classifications signé en 1994, arrive à son terme. Sauf coup de théâtre, les salariés des industries pharmaceutiques bénéficieront, dès janvier 1997, d'une convention plus adaptée à leurs réalités.

Malgré un front commun, les organisa-

tions syndicales n'ont pu obtenir l'intégration, dans cette nouvelle convention, d'une baisse significative (au minimum 35 heures) de la durée hebdomadaire. Ce sujet doit rester une priorité. Les salariés doivent, avec la CFDT, faire pression sur leurs entreprises afin que la chambre patronale intègre leur volonté de réduire le temps de travail. Cela n'est que partie remise.

Thierry Bettencourt

CAOUTCHOUC



PROVOCATION OU IRRESPONSABILITÉ ?

Si le caoutchouc se caractérise par son élasticité, sa souplesse et son dynamisme, ces qualificatifs ne s'appliquent pas à la chambre patronale de la profession. Bien qu'appuyée par une revendication commune de toutes les organisations syndicales, la rencontre paritaire du dernier trimestre sur les salaires s'est soldée par un désaccord imputable à la seule délégation patronale. Elle a même osé écrire que les syndicats n'ont pas voulu s'inscrire dans une démarche pour revaloriser les bas salaires ! On croit rêver ! Malgré le

réajustement décidé par les patrons, plusieurs niveaux de salaires minima continuent de rester sous le Smic. Quant à la rencontre sur la formation professionnelle, elle s'est tenue pour satisfaire à une obligation légale, pas plus.

On ose encore croire que la rencontre paritaire demandée au ministère du Travail puisse modifier l'attitude rétrograde de cette chambre patronale. Mais, s'il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre, alors...

Jacques Caltot

PETROLE



SUPPRESSIONS D'EMPLOIS MASSIVES

Les contraintes financières imposées à l'industrie du raffinage par les actionnaires des groupes pétroliers conduisent ces derniers à une vague de plans sociaux qui concerne près de 10 % des salariés de la convention collective. Soit 330 emplois chez Elf France, autant chez Shell et chez Esso tandis que la fusion BP-Mobil se traduit déjà par la perte de 200 emplois. Ces suppressions d'emplois touchent les sièges et les parties commerciales, mais aussi les raffineries. L'ampleur des réductions d'effectifs envisagées va bien au-delà des pra-

tiques de passage à la sous-traitance ou de filialisation qui ont marqué les politiques des sociétés pétrolières dans la dernière décennie. Il s'agit cette fois de suppressions nettes d'emplois, avec à la clé une dégradation des conditions de travail et de sécurité des salariés de l'industrie pétrolière.

C'est pour cela que la FUC-CFDT revendique la réduction du temps de travail pour maintenir l'emploi et permettre l'embauche de jeunes.

Marc Deluzet

BRAVO

A Roussel Uclaf, la CFDT a signé un accord pour les 35 heures sans perte de salaires avec un engagement de 700 embauches en deux ans et demi.

Bravo à l'équipe CFDT.

INACCEPTABLE

Le "Challenge" décidé par Péchiney est de réduire ses coûts pour améliorer sa compétitivité et ses ressources financières afin d'assurer ses investissements. D'où des économies sur les frais généraux mais aussi sur les frais de personnel. Chez Cebal, cela se traduit par la suppression de 220 "équivalents temps plein". Mais combien cela cache-t-il de départ vers l'ANPE ?

PROVOCATIONS

A Atochem Pierre Benite, déjà quatre semaines de conflit pour l'emploi : les travailleurs postés revendiquent des effectifs suffisants pour assurer les remplacements, éviter les heures supplémentaires etc... La direction ne propose que du fric et multiplie les provocations.

DETESTABLE

Le conflit engagé chez Elf France n'a pas permis d'avancées significatives sur les revendications prioritaires des grévistes, à savoir : le maintien de l'emploi, la réduction du temps de travail et les départs anticipés à 55 ans pour les travailleurs postés.

La direction a donné une image détestable de l'industrie pétrolière, en consentant une légère augmentation de salaire et en distribuant une prime aux salariés en grève.

La CFDT ne peut se satisfaire de cette situation et continuera d'agir pour que le mouvement engagé sur l'emploi se développe et débouche sur un réel parti pris de la solidarité.

En cela l'action du 10 décembre a constitué une nouvelle étape du processus de mobilisation des salariés pour le maintien de l'emploi et l'embauche de jeunes.



La prévention du risque "AMIANTE"

L'utilisation de l'amiante est désormais interdite et il faut plus que jamais lancer des actions préventives, tout en défendant les intérêts des victimes ou de leurs ayants droit. Voici quelques pistes de travail.



Deux publications sur ce thème sont à relever : la brochure de l'In.Pact, Institut pour l'amélioration des conditions de travail, intitulée "Prévention - réparation des affections dues à l'amiante", brochure disponible à la fédération, et le magazine "Travail et sécurité" dans son édition de septembre 1996 que vous pouvez vous procurer auprès de l'INRS, 30 rue Olivier-Noyer 75680 Paris Cédex 14.

Quelles pratiques syndicales impulser face au risque "amiante"? Compte tenu de l'ampleur du problème, il s'avère indispensable de définir un véritable plan de travail. Au lieu d'une action isolée dans telle ou telle institution, mieux vaut mettre en mouvement les différentes ressources syndicales : élus du CE, membres de CHSCT, délégués du personnel, délégués syndicaux et adhérents. Dans une action de prévention, l'ensemble des salariés est à prendre en considération, y compris ceux de la sous-traitance et de l'intérim car ils peuvent être les plus exposés. Pour cela, il est nécessaire de suivre une démarche rigoureuse : d'abord établir une carte du risque et un diagnostic précis, puis procéder à une analyse rigoureuse pour définir les priorités du plan de prévention.

Une démarche en quatre temps

La carte du risque.

Comment les élus et représentants du personnel peuvent établir une carte du risque "amiante"? D'une part, à partir de visites et d'inspections des lieux de travail. D'autre part, par le questionnement des opérateurs et de l'encadrement. Rappelons que, dans les missions légales du CHSCT, il y a les prérogatives d'inspections trimestrielles et des missions d'étude (article L. 236-2). Les enquêtes peuvent être effectuées auprès des services "achat" ou "maintenance" des entreprises, afin de connaître à la fois l'utilisation présente et passée de produits amiantés.

Pour ne pas partir à l'aveuglette, il sera utile de se référer à la liste non exhaustive des produits contenant de l'amiante dressée par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS). En cas de doute, il est possible d'interroger ce même institut à partir du type de produit suspect ou de faire faire une analyse par un laboratoire compétent : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), Caisse régionale d'assurance maladie (Cram).

Le diagnostic.

S'il y a présence d'amiante et, avant de passer tout de suite aux solutions, il est nécessaire d'élaborer un diagnostic précis. Ce dernier doit comporter une description de l'état et de la forme du produit amianté, à effectuer si nécessaire avec l'aide de personnes ou d'organismes compétents tels que le médecin du travail, le technicien de prévention, le contrôleur de la Cram, l'inspecteur du travail. Exemples de description : vrac plus ou moins pulvérulent, flocage endommagé, produits tressés et tissés. Autres informations à fournir : les mesures de la concentration dans l'air selon la nor-



Dans nos systèmes où le marché est roi, il faut introduire, dans les régulations économiques, des éléments tels que les atteintes à l'environnement ou à la santé.

Les responsabilités

Le dossier "amiante" illustre pleinement les méfaits du libéralisme : recherche du profit à court terme, mépris pour la santé et la vie des travailleurs, manipulation des experts, laxisme ou irresponsabilité des pou-

voirs publics, cynisme. Devant de tels excès, les travailleurs et leurs représentants doivent faire preuve de fermeté et de détermination. Première préoccupation : rendre justice aux victimes et cela avec urgence car la plupart des affections sont malheureusement irréparables et conduisent à une mort prématurée. Deuxième préoccupation : intégrer dans les mécanismes économiques le coût des atteintes à la santé et à la vie humaine.

L'analyse du risque.

Il s'agit de croiser les éléments de la carte du risque, des diagnostics, de l'exposition habituelle ou occasionnelle dans l'activité réelle de travail. La contribution des adhérents dans ce travail d'analyse est importante pour prendre en considération les conditions concrètes de travail et d'exposition.

Le plan de prévention.

Il vise à définir des objectifs accessibles et d'établir des priorités. On peut s'aider d'une graduation des mesures possibles. Cela peut être de supprimer l'amiante et gérer les déchets résultants, ou de diminuer l'empoussièrément ou encore de neutraliser l'amiante. Autres degrés de réponse : confiner l'amiante sans oublier le risque potentiel, remplacer l'intervention dangereuse par une opération sûre. En dernier lieu ou en complément, il peut s'agir de prévoir des protections individuelles. Reste la prise en compte des informations des fiches de données de sécurité et de transport puis le suivi de la gestion des déchets (Ademe). Dans tous les cas, il faut évaluer l'efficacité des mesures prises par un nouveau diagnostic aussi rigoureux que les précédents.

Dans l'action pour la prévention de ce risque, il pourra être utile de recourir à l'expertise conformément au droit des membres de CHSCT (article L. 236-9). Cette expertise peut avoir comme objectifs : la recherche de solutions au problème rencontré, l'analyse critique d'un projet d'actions préventives proposé par une entreprise ou, éventuellement, le suivi de la réalisation de mesures préventives.



Daniel Joubert/Réa

Le coût réel et intégral des atteintes à la santé dues à l'amiante doit donc être imputé en totalité aux responsables : industriels et pouvoirs publics principalement. C'est pourquoi la FUC-CFDT propose, aux travailleurs victimes de l'amiante et à leurs représentants, d'agir en justice pour établir les responsabilités des uns et des autres. Les syndicats Chimie concernés se porteront partie civile dans chacun de ces dossiers. Cette action de longue haleine (l'hécatombe risque de se poursuivre jusqu'en 2020) exige beaucoup de vigilance et de mémoire. De la vigilance pour détecter les affections dues à l'amiante. De la mémoire pour reconstituer les circonstances possibles de l'exposition à ce produit nocif.

Enfin, il faut comprendre que ce combat ne constitue pas un ultime règlement de compte avec les patrons ou les pouvoirs publics car, en ce moment même, en Europe ou ailleurs dans le monde, des millions de travailleurs sont exposés sciemment à l'amiante.

Nest-ce-pas une faute inexcusable ou un homicide "involontaire"?

LE FRONT NATIONAL, ENNEMI DU SOCIAL

Ludovic/Réa

Le Front national veut s'affirmer aujourd'hui comme le sauveur de la société. Il se veut le seul parti politique non compromis. Mais, comme les autres partis politiques, il n'échappe pas aux dérives électoralistes. S'il affiche une sorte de "gros bon sens" avec des recettes miracles que n'auraient pas les autres, il convient d'examiner, au plus près, son programme.

Le Front national (FN) essaye de se donner une image rassurante vis-à-vis de la population et il bénéficie aujourd'hui, pour cela, des difficultés économiques que rencontre notre pays pour développer son électorat. La situation s'aggrave dans la mesure où ce parti stabilise maintenant son électorat protestataire en électorat de conviction puisqu'un Français sur six lui accorde régulièrement son suffrage.

FINIS LE SMIC, LA RÉGLEMENTATION SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Pourtant, son programme social s'apparente à un "attrape nigaud" qui réduira à néant toutes les avancées sociales de notre pays. N'oublions jamais qu'il s'agit d'un parti d'extrême droite où seul le pouvoir d'un guide suprême serait amené à conduire le pays ; en Allemagne dans les années trente, cela se disait : Führer. En matière sociale, le programme du FN raye du code du travail l'ensemble des lois Auroux, qui garantisse la libre expression des salariés dans leur entreprise. Fini le SMIC, finie la réglementation sur la durée du travail : l'ensemble des dispositions sociales serait remis aux mains du chef d'entreprise. Tout ce qui peut nuire au pouvoir et à l'autorité du chef d'entreprise doit être supprimé. Autre objectif de ce parti : réviser les critères de



Le programme "social" du FN? Tout ce qui peut nuire à l'autorité et au pouvoir du chef d'entreprise doit être supprimé.

représentativité des syndicats, supprimer les seuils sociaux. Les salariés seraient dépouillés de leurs garanties collectives et livrés à une entreprise monarchique.

Le programme "social" du Front national ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Il s'attaque aussi à la protection sociale : la médecine libérale bénéficierait de la liberté totale des honoraires, ceci s'accompagnerait d'une baisse de la couverture générale pour favoriser l'assurance privée.

DES THÈSES BASÉES SUR L'EXCLUSION

L'extrême droite est surtout connue pour son volet "exclusion". Sous l'expression "préférence nationale", il s'agit bien d'exclure. Exclure d'abord des "immigrés responsables de tous les maux", surtout ceux au chômage. Exclure encore en créant une caisse de sécurité sociale au rabais pour les immigrés. Exclure toujours en établissant une priorité de licenciement et une priorité de recrutement pour les nationaux.

Ces mesures, qui pourraient flatter quelques xénophobes, ne seraient

qu'un début. En effet, tous les régimes fascistes existants ou ayant existé ont fondé leur arrivée au pouvoir sur l'exclusion. Si les programmes électoraux visent aujourd'hui les immigrés, demain tous ceux en désaccord ou qui s'opposent au régime seront concernés. L'application des thèses du FN entraînerait fatalement le retour de l'état moral avec une justice exclusivement répressive.

LE DEVOIR DE COMBATTRE

Sans en être là en France, nous assistons de plus en plus à une banalisation des phénomènes d'exclusions et de racisme qui ne peut que conforter le Front national. Il y a donc urgence à combattre ce parti d'extrême droite, son développement affaiblira les fondements démocratiques de notre pays. Les militants de la CFDT, ses adhérents, ont un devoir de mobilisation, notamment dans les entreprises où il a étendu son auditoire (24 % des employés et 23 % des ouvriers votent Front national).

Il nous faut remettre la question sociale au cœur des débats dans l'entreprise, notamment en relançant le débat sur la réduction du temps de travail et en dénonçant les logiques financières dans lesquelles se sont engouffrées les entreprises. C'est un des moyens qu'ont les salariés d'endiguer ce fléau. Il ne s'agit pas d'un combat purement idéologique mais bien d'un combat syndical de tous les jours.

Thierry BETTENCOURT ■

LE SOLEIL SE LEVE À L'EST



DR Une vingtaine de jeunes ont redonné un coup de neuf à leur cité. Voilà une des actions initiées par l'association "Turbulences" de Longwy.



Que se passe-t-il à Longwy? A la question posée, Assiba répond par un sourire, mais ses yeux marquent l'étonnement : serions-nous des oiseaux rares pour la CFDT? Responsable de l'association Turbulences de Longwy depuis moins d'un an, Assiba a la tête pleine de toutes les activités menées avec les jeunes des cités.

Créée en 1993 après quelques tâtonnements et la recherche d'un local, l'association affiche clairement ses objectifs : "plaider pour l'emploi, pour le droit à l'existence des jeunes". La période qui suit s'avère mouvementée : partout, on se mobilise contre le Smic-Jeunes. "On se rapproche alors des lycéens, tout en rencontrant des jeunes salariés. Avec eux, la priorité est la recherche de stages en entreprises. Notre travail se fait avec des militants de l'Union départementale CFDT de Nancy. On rencontre des délégués sur Longwy, tout particulièrement des militants de la métallurgie".

PEINTURE ET PINCEAUX...

Tandis que je l'écoute, j'établis un lien avec la semaine de stage franco-allemand tenue en mars dernier à Paris. Avec les jeunes militants français et

allemands, nous avons alors rencontré, à Bondy, les animateurs de l'association "SOS ça bouge". Je retrouve cette même envie de changer les choses, de sortir de la galère et ce, malgré la faiblesse des

moyens. Une envie de réaliser qui diffuse de l'optimisme.

Assiba poursuit en évoquant l'action menée l'été dernier avec des jeunes des cités du Val Saint-Martin. "Nous avons rencontré les responsables des immeubles de La Familiale et leur avons proposé qu'un travail de réflexion et de peinture soit réalisé par une vingtaine de jeunes de ces cités" explique-t-elle. "Nous nous sommes mis d'accord pour "remettre à neuf" les entrées extérieures et certaines parties basses de plusieurs immeubles. A l'issue du contrat, la presse locale et les responsables de La Familiale ont pointé la satisfaction des "adultes" sur la qualité du travail effectué". Cette activité de peinture a permis à certains d'avoir une première approche du monde du travail. Elle a aussi permis, et c'est là une contrepartie tangible, de financer deux semaines de vacances en bord de mer en Italie ainsi qu'une semaine de vacances sportives à Grenoble.

Mais l'activité de l'association ne s'arrête pas là et Assiba, qui garde le sourire et son sérieux, précise qu'elle peut nous décliner par le menu les 12 actions des 12 derniers mois. "C'est la participation à des rencontres internationales, proposée par le secteur Jeunes

de la confédération. Nous sommes allés à Ovar, au Portugal, pour débattre entre jeunes sur les thèmes du racisme et de la xénophobie. Au Danemark, nous avons découvert le mouvement ouvrier syndical du pays et nous sommes initiés à la communication planétaire avec Internet".

...POUR CHANGER LA VIE

Avec 40 jeunes pour un 1er mai à Strasbourg, 60 jeunes à La Courneuve pour participer au rassemblement de la JOC ou bien encore une douzaine pour passer trois jours à Paris loin du quotidien, l'association "turbule" avec les réalités ! Alors que les médias locaux mettent l'accent sur la tragédie des overdoses ou de bagarres avec des videurs de boîtes de nuit, elle prend contact avec la mairie pour qu'un "Foyer de jeunes" soit créé à Mont Saint-Martin.

"Nous travaillons avec d'autres associations du Bassin de Longwy et avons créé "Plein Pot", un garage où toute personne, qui ne peut pas recourir aux services d'un garage par manque de ressources, dispose de matériels et de conseils pour effectuer elle-même les réparations de son moyen de transport, que ce soit une voiture, une moto, un cyclomoteur ou un vélo".

Toutes ces actions des jeunes de l'association traduisent un vieux slogan CFDT : "Nous vivrons ce que nous changerons". Chapeau!

Jacques CALTOT ■

Les minima dans nos conventions collectives

Convention Collective	SMP Sal. Coeff. 100	Valeur du point base 39 heures	Formule de calcul des salaires minima mensuels 39 heures (k est le coefficient)	Date d'application
CHIMIE		39,7606 (38H)	39,7606 x K	01.07.96
		40,0389 (38H)	40,0389 x K	01.10.96
			mise en place de la RGA (K 130 - 140) = 79500 F (K 150 - 160) = 85000 F (K 175 - 190) = 94000 F (K 205 - 225) = 108000 F (K 235 - 250) = 123500 F	01.01.96
PÉTROLE		42,9175	(42,9175 x K) + 1,0771 x (880 - K)	01.09.96
NÉGOCE PÉTROLIER		34,96	Pour les K > 140 : (34,96 x K) + 2,010 (900 - K)	01.09.96
CAOUTCHOUC		34,53	K supérieur à 180 : 34,53 x K K 130 = 6134,00 F K 140 = 6205,12 F K 150 = 6276,23 F K 160 = 6347,35 F K 170 = 6418,47 F K 180 = 6489,58 F	Recommandation 01.10.96
VERRE MÉCANIQUE			Jusqu'au coefficient 165 : AMG = 6750 + (K - 165) x 11,3333 A partir du coefficient 180 : AMG = 7270 + (K - 180) x 33,7257	01.12.96
VERRE A LA MAIN	20,15	36,19 (K = 115)	pour K < 205 : 9,64 x (K - 115) + 36,19 x 169,65	Recommandation 01.07.96
MIROITERIE		33,62	33,62 + 0,0943 (K - 100) + 0,0472 (K - 275)	01.11.96
PHARMACIE		38,26954	38,26954 x K + (23,92 x 200 - K) 6458 + (point x 44 F) (Nlle classif.)	01.07.96
DROGUERIE		K 130 à K 150 = K 160 à K 330 =	K x 35,763 + 8,249 (350 - K) + 5,228 (160 - K) K x 35,763 + 8,249 (350 - K)	01.02.96
RÉPARTITION			Formule de calcul du salaire horaire à diviser par 100 20,884 x K + 7,848 x (160 - K) + 3,065 x (200 - K) + 4,636 x (250 - K)	01.02.96
PLASTURGIE			Du K 130 au K 185 = 5509 + 26,6182 x (K - 130) K > 185 = 7619,24 + 32,3122 x (K - 185)	01.01.96
			Mise en place de RGA : K 130 = 77365 F K 155 = 81607 F K 135 = 77897 F K 170 = 87964 F K 145 = 79486 F K 185 = 94325 F	01.01.96
INSTRUMENTS À ÉCRIRE		41	41,00 x K	01.05.96
PAPIER CARTON			Production/Transformation : Salaire minimum = 6375 F	01.04.96
			Salaire de base pour le calcul des primes = 3716 F	01.04.96
			Salaire minimum cadres (coefficient 100) = 4347 F	01.06.96
		Cartonnage 21,03	Salaire minimum coefficient 180 = 6421 F	01.03.96
ARTICLES DE PAPETERIE			Fabrication : Salaire minimum = 6393 F Distribution : Salaire minimum horaire garanti = 38,00 F	01.10.96 01.04.96
NAVIGATION		Indice 25	Salaire mensuel de base : 6250 F	01.07.96
DE PLAISANCE		Indice 25,5	Salaire mensuel de base : 6375 F	01.01.97

Directeur de la publication : Michel Caron, Imprimerie : Torcy Québecor,
ZI Sud, BP 50, 77 201 Marne la Vallée CEDEX 01. N° CPPAP : 729D73 - ISSN : 003955621
Initiatives rédaction : FUC-CFDT - 47, 49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris CEDEX 19.
Tél. : 01 44848600. fax : 01 44848605. Maquette, Photogravure : Incidences, Tél. : 01 4988 1854.
Impression : Groupe des Imprimeries Champenoises.