

## **REPRESENTATION DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Le présent accord sur les institutions représentatives du personnel des entreprises de travail temporaire s'inscrit dans le cadre fixé par l'accord national du 13 mai 1985.

Cet accord vise à rechercher les conditions pratiques devant permettre aux salariés des entreprises de travail temporaire, et plus particulièrement aux intérimaires de participer par l'intermédiaire de leurs représentants à la détermination des conditions collectives de travail, compte tenu des particularités propres à la profession.

L'ordonnance du 5 février 1982, modifiant la loi du 3 janvier 1972, a introduit quelques dispositions de nature à adapter le droit commun pour tenir compte de la dispersion des travailleurs temporaires en mission dans les entreprises utilisatrices et de la brièveté du passage dans l'entreprise pour la majorité d'entre eux.

Ainsi en est-il du calcul de l'effectif, de la détermination de l'électorat et de l'éligibilité, de la répartition des sièges.

Toutefois, un grand nombre de difficultés juridiques et pratiques subsistent.

Par le présent accord, les parties contractantes, conscientes de l'aspect positif que peut avoir la participation des intérimaires à la vie collective de l'entreprise, entendent plus particulièrement:

- adapter les modalités d'organisation des élections des salariés intérimaires de façon à tenir compte de leur isolement et de leur dispersion;

- adapter l'exercice du mandat des élus du personnel au statut juridique des travailleurs temporaires ainsi qu'aux conditions d'activité propres aux entreprises de travail temporaire, de façon à leur permettre de remplir efficacement leurs fonctions.

- créer les conditions d'une meilleure circulation de l'information, en particulier entre les salariés temporaires et leurs élus.

- favoriser un meilleur accès des salariés temporaires au bénéfice des activités sociales et culturelles.

*de R*

*C.D.*

*AY*

Article 1

- DELEGUES DU PERSONNEL -

L'institution, le nombre et la mission des délégués du personnel à l'intérieur de chaque entreprise, regroupement d'établissements, ou agence ayant le caractère d'un établissement distinct, sont réglés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les délégués du personnel peuvent, conformément à la loi, se faire assister, lors de leurs interventions auprès de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, par un représentant de leur organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise.

Les parties rappellent qu'en application de l'article L. 422-1 du Code du Travail, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire, ceux-ci peuvent faire présenter par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7 du Code du Travail.

Article 2

- COMITES D'ENTREPRISE -

L'institution, le nombre des membres, le fonctionnement et le financement des activités sociales et culturelles des Comités d'entreprise ou d'établissement sont réglés par la législation en vigueur.

Dans le cas visé à l'article L. 431-3 du Code du Travail et dans les conditions fixées par cet article, en cas de carence constatée du Comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques du Comité d'entreprise et bénéficient pour ce faire d'un crédit supplémentaire de 20 heures par mois. Ils gèrent conjointement avec le chef d'entreprise le budget de fonctionnement tel que défini à l'article L. 434-8 du Code du Travail, dans les conditions prévues à l'article L. 422-3 et sans préjudice des dispositions de l'article L. 422-5.

Le comité d'entreprise détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, en particulier les salariés temporaires, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par la loi conformément aux dispositions des articles L. 431-6 et L. 434-11 du Code du Travail.

OK

A.D. -

174

L'employeur facilitera la transmission des procès-verbaux de façon à les faire circuler du siège aux différentes agences entrant dans le champ d'application du Comité d'entreprise ou d'établissement.

Il en sera de même pour les informations du Comité concernant les activités sociales et culturelles, en particulier à l'intention des salariés temporaires, conformément aux dispositions prévues à l'article 5.3 du présent accord.

### Article 3

#### - ELECTIONS -

Les élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel se feront selon les cas, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement en fonction des dispositions définies dans le protocole d'accord pré-électoral.

#### 3.1. INFORMATION PREALABLE SUR LES DATES DES ELECTIONS

Conformément aux dispositions des articles L. 423-18 et L. 433-13 du Code du Travail, l'employeur doit informer les salariés de la mise en oeuvre d'un processus électoral et inviter les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, au sens du Code du Travail, à négocier le protocole d'accord pré-électoral.

Pour tenir compte de la dispersion des unités de travail et de la particularité du Travail Temporaire, cette information des salariés et des organisations syndicales s'effectuera par affichage sur les panneaux de la Direction et dans chaque agence. L'affichage doit avoir lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois avant la date prévue pour la conclusion d'un protocole d'accord pré-électoral, ou à défaut pour l'affichage de la note de service décrivant les modalités de scrutin.

Lorsque les modalités de scrutin auront été retenues en l'absence d'organisation syndicale représentée dans l'entreprise, ou l'établissement, il y aura lieu, en cas de création d'une section syndicale, à ce qu'un accord soit négocié lors du renouvellement de l'institution, dans les conditions prévues à l'article 3-2.

Afin de permettre aux salariés temporaires de connaître la période des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel, chaque entreprise ou établissement détermine une période permanente de 2 mois au cours de laquelle elle entamera les procédures électorales selon la périodicité prévue par le Code du Travail pour chacune de ces institutions.

Ok R  
X C.D.-

FY

Cette information est affichée en permanence sur le panneau d'affichage de la Direction placé en un lieu accessible de telle façon qu'il soit visible par tous les salariés.

Ce dispositif sera complété par l'indication de ces dates sur la note d'information prévue, en l'absence de section syndicale, par l'accord du 8 novembre 1984. Dans ces mêmes entreprises, cette disposition peut être remplacée par l'indication de ces dates sur l'un ou l'autre des documents obligatoires remis au salarié.

Toute modification de cette période devra faire l'objet d'un affichage préalable dans un délai fixé par voie d'accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. En l'absence d'un tel accord, ce délai ne devra pas être inférieur à 3 mois par rapport aux prochaines élections.

### 3.2. PROTOCOLE D'ACCORD PRE-ELECTORAL

Lors de la discussion du protocole pré-électoral, prévu par les articles L.423-13 et 433-9 du Code du Travail, la négociation portera notamment sur :

#### 3.2.1. Le cadre de l'élection

Pour ce qui concerne tant le comité d'entreprise que les délégués du personnel, les agences comportant un effectif inférieur au seuil légalement requis devront être soit regroupées, soit rattachées à l'unité retenue comme établissement distinct géographiquement le plus proche.

Pour la définition de l'établissement, que ce soit en matière de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, les parties au protocole se référeront aux critères définis par la jurisprudence concernant les deux institutions. En cas de désaccord, les parties suivront les voies respectives de règlement prévu par les textes en vigueur.

#### 3.2.2. Le nombre et la répartition des sièges et des collègues

La négociation devra porter sur le nombre des collègues, la répartition du personnel entre les collègues et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

La répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

OK

f

B

11.D.

FY

A cet effet et compte tenu de la spécificité de ces personnels au sein des entreprises de travail temporaire, il est convenu qu'un ou plusieurs sièges peuvent être réservés au sein d'un collège au personnel permanent ou que celui-ci pourra être appelé, pour élire ses représentants à constituer un ou plusieurs collèges distinct(s).

### 3.2.3. Confection des listes

La date de confection des listes d'électeurs et d'éligibles, les conditions de la consultation de cette liste par les organisations syndicales ainsi que la date d'affichage de celle-ci sont négociés lors de l'accord pré-électoral.

Toutefois, compte tenu de la nature de l'activité exercée par le personnel permanent et de la multiplicité des contacts que cette activité implique, il est convenu d'assurer le maximum de discrétion sur les éléments de sa vie privée et d'afficher les listes électorales qui le concernent en un lieu qui lui est exclusivement accessible.

### 3.2.4. Les modalités de vote

La détermination des modalités pratiques de déroulement des opérations électorales porteront plus particulièrement sur l'opportunité de l'organisation d'un vote par correspondance pour les salariés temporaires, ainsi que sur le principe du déroulement du scrutin pendant et/ou hors du temps de travail.

### 3.2.5. Autres dispositions

La négociation de l'accord pré-électoral portera également sur les modalités de diffusion des professions de foi émanant des listes de candidats et les modalités d'information sur les résultats des élections.

## 3.3. CONDITIONS D'ELECTORAT ET D'ELIGIBILITE

Les conditions d'ancienneté de trois mois et de six mois prévues aux articles L 423-9 et L 433-6 du Code du Travail sont considérées remplies si le salarié temporaire a travaillé 507 heures ou 1.014 heures au cours des 12 ou 18 mois précédant la date arrêtée pour la confection des listes.

B

Q4

↑

C.D -

FX

La condition de présence à l'effectif à la date arrêtée pour la confection des listes prévue aux articles L 423-10 et L 433-7 du Code du Travail est remplie pour les salariés temporaires titulaires d'un mandat prenant leurs heures de délégation le jour dit, qu'ils soient ou non en mission, lesdites heures étant alors réputées prises conformément à leur objet. En cas d'épuisement de son crédit d'heure le mois considéré, le représentant du personnel concerné pourra bénéficier, à titre dérogatoire, d'une heure de délégation à prendre à la date arrêtée pour la confection des listes.

Compte tenu de ce qui précède, le protocole d'accord pré-électoral ou, à défaut, la note de service définissant les modalités des opérations électorales, devra indiquer expressément la date arrêtée pour la confection des listes électorales.

### 3.4. SCRUTIN

Seules les organisations syndicales représentatives au plan de l'entreprise ou de l'établissement pourront déposer les candidatures dès la date de conclusion du protocole d'accord pré-électoral en vue du premier tour de scrutin.

Les listes de candidatures doivent être établies pour chaque collègue séparément pour les titulaires et pour les suppléants.

Elles ne doivent pas comporter plus de candidatures que de sièges à pourvoir. Par contre, les listes incomplètes sont admises.

Les listes de candidatures seront affichées par la direction dans les quarante huit heures suivant leur réception.

Le temps passé lors du scrutin ainsi que le temps de trajet pour s'y rendre ne doivent pas entraîner pour les électeurs de perte de rémunération.

Le temps passé pour les élections par les membres du bureau de vote sera payé à ces salariés sur la base de leur salaire effectif ou du salaire de leur dernière mission, dans la limite maximum de 3 membres du bureau par collègue.

### 3.5. RESULTAT DU SCRUTIN

Sans préjudice du 3.2.5., dans le mois qui suit l'élection des membres du Comité d'Entreprise ou des Délégués du Personnel, l'entreprise de travail Temporaire affichera, pendant la durée du mandat de l'institution, dans les établissements concernés par l'élection, un document sur lequel figurera le nom des élus, ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone de l'endroit où se situe le local mis à leur disposition.

A

OK

\*

P.D.

FY

## Article 4

### - EXERCICE DU MANDAT -

Les délégués du personnel et les membres élus du comité d'entreprise sont désignés ci-dessous sous le vocable général d'élus titulaires ou suppléants.

#### **4.1. HEURES DE DELEGATION**

Conformément aux dispositions et selon les modalités prévues aux articles L 424-1 et L 434-1 du Code du Travail, chaque élu titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de son mandat dans l'Entreprise de Travail Temporaire, mandat qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui de perte de salaire.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L 412-20 du Code du Travail, les délégués syndicaux également titulaires de mandat de représentants du personnel, pourront cumuler les heures de délégation correspondant à leurs différents mandats.

Pour les élus salariés permanents, les heures de délégation se définissent et s'exercent dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Les entreprises devront tenir compte de ces absences éventuelles dans l'élaboration de l'organisation du travail des élus salariés permanents, quelle que soit leur fonction dans l'entreprise.

Pour les élus salariés temporaires, tenant compte d'une part de la brièveté de la plupart des missions de Travail Temporaire et, d'autre part, du fait qu'un élu titulaire en mission exécute son travail dans une entreprise utilisatrice dans laquelle il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :

##### **4.1.1. Crédit d'heures**

Quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les élus titulaires salariés temporaires, à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé aux articles L 424-1 et L 434-1 du Code du Travail;

##### **4.1.2. Information préalable**

Un élu titulaire en mission, qui entend utiliser des heures de délégation pendant les heures de travail, informe l'entreprise de travail temporaire, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence.

*Op* *A* *A*

*P.D.*

*FX*

Sauf cas d'urgence, l'information de l'employeur doit, en principe, être effectuée trois jours avant la prise effective des heures de délégation.

#### 4.1.3. Heures de délégation en dehors du temps de travail

Les heures prises en dehors du temps de travail par un salarié intérimaire en cours de mission sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont payées sur bordereau établi par l'élu titulaire et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 % et rattachées au contrat en cours.

#### 4.1.4. Réunions et modalités de leur rémunération

Les réunions du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel pourront se tenir en tout ou partie en dehors des heures de travail, selon des modalités arrêtées entre les élus de l'institution concernée et le chef d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, les heures sont rémunérées conformément aux dispositions des articles L. 424-4 et L. 434-1 du Code du Travail.

Les réunions qui se tiennent dans le cadre de celles à périodicité fixée par les textes de même que celles provoquées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur les crédits d'heures. Il en va de même du temps de trajet occasionné par ces réunions qui ne doit pas entraîner de perte de rémunération.

#### 4.1.5. Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise sont déterminés conformément aux dispositions légales, aux accords ou usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Les frais de déplacement supportés par les délégués du personnel, au-delà des remboursements forfaitaires inhérents à leur activité professionnelle pour le compte de l'entreprise de travail temporaire pour se rendre aux réunions visées au paragraphe 4.1.4. 2<sup>e</sup> alinéa, font l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, d'un accord passé avec l'institution concernée en fonction, notamment, de la configuration géographique de l'entreprise et de l'organisation des réunions.

*Op*

*→*

*B. D.*

*FY*



#### 4.2. PROTECTION DU MANDAT

Dans le travail temporaire, profession caractérisée par l'intermittence des liens contractuels ainsi que par le fait que l'entreprise ne peut fournir du travail que dans la limite des demandes qui lui sont faites par les entreprises utilisatrices, le souci de la protection du mandat des élus salariés temporaires doit conduire à :

- d'une part, garantir au détenteur du mandat que sa qualité d'élu, délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise n'engendre pas, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination ;
- d'autre part, faire en sorte que les périodes comprises entre deux missions ne fassent pas échec à l'exercice du mandat ;

A ces fins, les parties contractantes conviennent des dispositions suivantes :

##### 4.2.1. Mise en oeuvre de la garantie de non-discrimination

Aucun élu titulaire ou suppléant ne doit subir, du fait de son mandat ou de sa protection, de discrimination dans les propositions de mission qui lui sont faites par l'entreprise ou l'établissement de travail temporaire où il a été désigné.

En cas de contestation sur l'observation de ce principe concernant les élus et compte tenu qu'une entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de garantir l'emploi, l'absence de discrimination s'apprécie par rapport à l'activité du salarié avant son élection, considérée comme "activité de référence" :

##### a) Définition de l'activité de référence

L'"activité de référence" est définie, d'une part, par un "taux d'activité" apprécié en totalisant les missions effectuées par le salarié au cours de la période de 18 mois précédant son élection, d'autre part, par les qualifications dans lesquelles le salarié a été détaché et par le périmètre à l'intérieur duquel il a effectué ses missions au cours de cette période, enfin par la répartition dans le temps des missions durant cette même période.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the left, a smaller signature in the middle, and the initials "P.D." to the right.

*Handwritten initials:* FY

b) Détermination de l'activité du salarié

L'activité du salarié, depuis qu'il a été élu, s'apprécie globalement en tenant compte des missions qu'il a effectuées dans sa qualification ou les qualifications les plus voisines et dans un périmètre de détachement habituel ainsi que des missions auxquelles il n'a pas donné suite, qu'il a refusées ou abandonnées, après période d'essai, sans motif légitime, enfin par la répartition dans le temps des missions depuis sa désignation.

c) Conditions d'information du salarié

Au cas où, postérieurement à son élection, l'élu constaterait une détérioration significative de son activité par rapport à "l'activité de référence", l'une et l'autre étant définies comme ci-dessus, le chef d'entreprise ou d'établissement lui communiquera au vu de sa demande motivée, les éléments d'information, notamment l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement constatée entre temps, permettant d'apprécier si cette détérioration ne résulte pas d'une discrimination.

d) Saisine de la CPPN TT

S'il y a désaccord, l'une ou l'autre des parties a la faculté de soumettre ce différend à la commission compétente prévue dans l'accord du 8 Novembre 1984 sur le Droit Syndical, sans préjudice des voies de recours contentieux définies par les textes.

Le règlement intérieur de la CPPN TT prévoiera des modalités de saisine accélérée pour traiter de ce différend.

e) Suspension de la garantie

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions, l'élu est considéré, au terme d'une mission, comme sollicitant une nouvelle mission et se tient prêt à accepter une mission proposée par l'entreprise de travail temporaire, sauf s'il a informé par écrit celle-ci qu'il entend bénéficier d'une suspension provisoire des propositions de mission. Cette suspension provisoire ne peut excéder trois mois pour l'application des présentes dispositions.

Lorsque, sans motif légitime, un élu n'a pas donné suite ou a abandonné, après période d'essai, sa mission ou a refusé successivement trois propositions de mission répondant aux critères ci-dessus, il est réputé renoncer au bénéfice des dispositions du présent article.

OM

B

C.D

VFY

#### 4.2.2. Extension aux candidats et aux représentants syndicaux

Les présentes dispositions sont également applicables pendant la durée de leur protection légale aux représentants syndicaux auprès du Comité d'entreprise ou d'établissement et du Comité central d'entreprise, ainsi qu'aux candidats présentés au 1er tour et/ou second tour par une organisation syndicale représentative, sans préjudice de la possibilité ouverte aux entreprises de faire bénéficier de ce dispositif les candidats au 2ème tour non présentés par lesdites organisations.

#### 4.2.3. Périodes comprises entre deux missions

Malgré la cessation du contrat de travail et sous réserve des périodes de suspension prévues ci-dessus et des dispositions relatives à l'extinction du mandat, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat.

Lorsque l'élu titulaire n'a effectué aucune mission au cours d'un mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel. Ces heures, réputées utilisées conformément à leur objet, sont payées sur bordereau et rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission auquel elles sont réputées rattachées.

Les périodes de suspension visées au premier alinéa du paragraphe 4.2.1. (e) n'engendrent pas de crédit d'heures de délégation.

Les présentes dispositions ne s'appliqueront que sous réserve d'une disposition modifiant le Code du Travail en permettant la mise en oeuvre.

#### 4.2.4. Extinction du mandat

Le mandat prend fin dans les conditions de droit commun.

Toutefois, l'élu est présumé ne plus vouloir conclure de nouveau contrat de travail temporaire avec l'entreprise et, par voie de conséquence, vouloir renoncer à son mandat dès lors qu'il n'a, de son fait, effectué aucune mission au cours d'une période de trois mois pour les délégués du personnel et de six mois pour le comité d'entreprise, sous réserve des périodes de suspension visées au 1<sup>o</sup> alinéa du (e), paragraphe 4.2.1.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des articles L. 425-1 et L. 436-1 du Code du Travail.

Op

A

(1.D)

Op

Article 5

- ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES -

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent que la participation des salariés temporaires à des activités sociales et culturelles constitue un moyen de les associer à une collectivité de travail au même titre que les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire, notamment en améliorant leurs conditions de vie et celles de leur famille.

Par ailleurs, les parties signataires estiment que doivent être recherchés les voies et moyens permettant à un salarié temporaire de bénéficier d'avantages équivalents à ceux dont bénéficient en général les salariés sous contrat à durée indéterminée.

**5.1. ACCES DES INTERIMAIRES AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES PRE-EXISTANTES**

Sans préjudice de l'autonomie des Comités d'Entreprise ou d'établissement sur l'affectation de la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, les parties signataires recommandent que soient développées les possibilités d'accès des salariés intérimaires aux dites activités sociales et culturelles et qu'il soit tenu compte du caractère temporaire de leur emploi.

**5.2. ACCES DES INTERIMAIRES LORS DE LA MISE EN PLACE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

Dans le cas où aucune activité sociale et culturelle ne préexisterait dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, les parties signataires recommandent que les subventions au comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles prévoient des mécanismes de répartition entre les 2 catégories de salariés permanents et intérimaires.

**5.3. MODALITES D'INFORMATION DES INTERIMAIRES**

Les modalités d'information des intérimaires seront déterminées dans l'entreprise afin de favoriser leur accès aux activités sociales et culturelles : affichage, notes d'information, journaux, téléphone, répondeur, minitel, etc ... et tous moyens de communication appropriés.

B

Q4  
A

(C.D) -

FY

5.4. SUBVENTION AU TITRE DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Dans les entreprises ayant un Comité d'entreprise à la date de conclusion du présent accord et où aucun budget d'activités sociales et culturelles n'existe, une négociation au sens des articles L. 132-19 et suivants du Code du Travail devra être engagée dans les 6 mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, sur le financement des activités sociales et culturelles. A défaut, ce point devra être examiné dans le même délai avec le Comité d'entreprise.

En cas de création d'un Comité d'entreprise, la même procédure doit s'engager dans les 6 mois suivant la mise en place de l'institution, sans préjudice de l'application des dispositions légales.

Les parties signataires conviennent, en outre, de se retrouver dans un délai maximum de 24 mois à compter de la signature du présent accord, pour faire le bilan de ces négociations.

Article 6

- DATE d'APPLICATION -

Le présent accord, concernant les entreprises relevant du code APE 77.13, entrera en application le premier jour du mois suivant celui de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 octobre 1988

C.F.D.T.

W. JENNER



C.G.T.

C.F.E-C.G.C.



C.G.T-F.O.

FIECCGTF  
OSDD  
Daniel Simon

C.F.T.C.

PROMATT



UNETT

(1. Dureau)