



Informations Syndicales Antifascistes

n° 46 ■ Juillet / Août / Septembre 2005 ■ édité par VISA 80 / 82 rue de Montreuil 75011 Paris ■ visacom@club-internet.fr ■ CCPA n° 0608 83860 ■ 1 €

Les discriminations sur le marché du travail ont la peau dure, en France. Ainsi, parmi les titulaires d'un diplôme universitaire de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle, le taux de chômage des "français de souche" ne dépasse pas les 5 %. Mais il est de 11 % pour des français naturalisés, ou encore fils ou filles d'immigrés naturalisés. Auprès des immigrés résidant légalement en France et venant d'un pays extra-européen, le taux de chômage à niveau de diplôme égal se situe à 19 %.

■ Les syndicats et la lutte contre les discriminations "raciales" dans le monde du travail

Depuis quelques années, le droit français comme le droit européen a développé des outils de plus en plus précis, en matière de lutte contre les discriminations illicites. Il met ainsi des armes à la disposition des organisations syndicales dont celles-ci commencent à se servir, en matière de discrimination "raciale" comme auparavant en matière de discrimination syndicale ou basée sur le sexe. Ainsi les syndicats agissent à la fois au plan des plaintes introduites en justice,

pour faire condamner des pratiques discriminatoires prohibées par le droit, et à travers la signature d'accords collectifs par lesquelles des entreprises s'engagent à combattre ou réduire des pratiques discriminatoires.

L'objet général des lutte contre les discriminations

Le terme de "discrimination" désigne une pratique consistant à traiter différemment deux personnes ou deux situations, en application d'un critère que le droit (ou l'opinion générale) interdit de prendre en compte. Ainsi n'est pas une "discrimination", en ce sens-là, toute forme de traitement inégal appliqué à deux ou plusieurs personnes. Deux salariés peuvent être traités ou rémunérés différemment par leur employeur, tout en restant dans la légalité, en raison de leur ancienneté différente dans l'entreprise, de leur qualification professionnelle ou à cause des résultats de leur travail. La loi ne l'interdit pas, tant que la différence de traitement ne résulte pas de l'arbitraire. Le caractère discriminatoire d'une mesure patronale ne résulte pas du fait même de traiter différemment deux personnes, mais du critère qui fonde la différence.

On a d'abord interdit comme discriminatoire, toute inégalité de traitement qui résulterait de caractéristiques "innées" d'une personne: son sexe, sa couleur de peau, son origine, son appartenance "ethnique", sa "race" (un terme problématique qui est encore utilisé dans nos lois anti-discrimination, par exemple dans l'art L.122-45 du Code du travail). Cela parce que, une personne ne pouvant avoir aucune influence sur ces éléments, c'est la dignité humaine universelle elle-même qui serait niée s'ils pouvaient néanmoins justifier des différences. Puis on a élargi la liste des critères prohibés, parce que discriminatoires, aux opinions politiques et philosophiques personnelles, à l'appartenance et aux activités

À l'initiative de :
CFDT, CFTC, CGT, UNSA
(membres de la CES), FCPE,
FSU, G10 SOLIDAIRES, LDH,
Ligue de l'enseignement,
MRAP

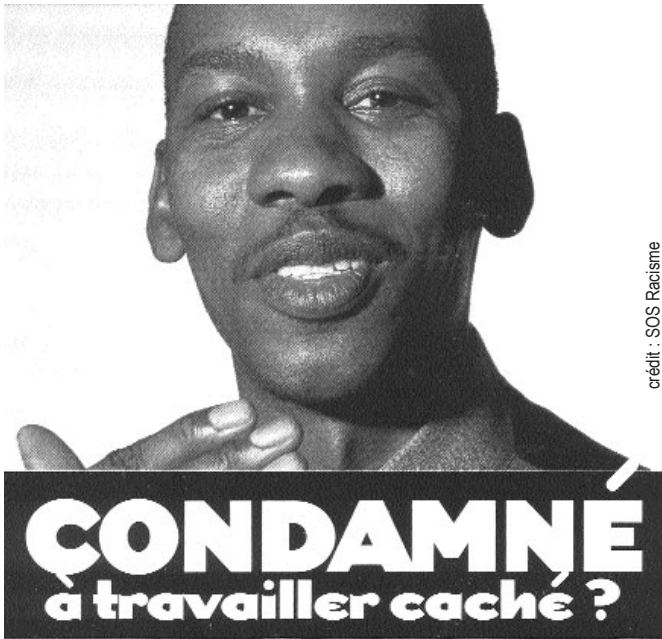
VIVRE
ENSEMBLE
LIBRES, ÉGAUX
ET SOLIDAIRES

NON
AU RACISME
À L'ANTISÉMITISME
À TOUTES LES DISCRIMINATIONS

7 NOVEMBRE 2004 PARIS 14H Place de la République

syndicales, aux orientations sexuelles, à l'apparence physique....

Observons que ce ne sont, cependant, que certaines inégalités de traitement qui sont interdites par la loi alors que d'autres restent, à l'heure actuelle, tolérées voire exigées par la loi. Ainsi il est interdit de traiter différemment un salarié, par rapport aux autres, à cause de sa nationalité... mais c'est la loi elle-même qui impose en même temps des conditions en terme de "titre de séjour" aux travailleurs de nationalité étrangère. Le droit positif, tel que défini par la loi et par les juges, en matière de lutte contre la discrimination est doublement sélectif: il n'interdit que certains



critères, et parfois aussi, il n'interdit que certaines différences de traitement fondées sur un tel critère alors que d'autres restent "légales".

A l'origine, le développement du droit en matière d'anti-discrimination doit beaucoup à la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes. En effet, celle-ci a d'abord rendu un certain nombre de décisions interdisant la discrimination en raison de la nationalité (entre ressortissants communautaires), cette interdiction étant le corollaire logique de la liberté de circulation des personnes à l'intérieur de la Communauté européenne. Plus tard, la Cour européenne a étendu les concepts qu'elle avait développés à d'autres domaines, et notamment (à partir des années 1970) à celui de l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Puis c'était au tour des discriminations homophobes ou "raciales".

Mais en réalité, des juristes analysent cette avancée incontestable du droit européen par l'absence d'autres règles, au niveau communautaire, pouvant fonder un minimum de justice sociale. Comme la construction européenne était, dès l'origine, fondée sur la libre circulation (notamment des capitaux, mais aussi des salariés sans inclure toutes les autres personnes) et la liberté de la concurrence, et comme les pays membres n'ar-

rivaient guère à se mettre d'accord sur des standards sociaux minima, il restait au moins l'interdiction de (certaines) discriminations. Dans un environnement où tout est soumis à la concurrence, on voulait au moins écarter certains critères qui ne devaient pas pouvoir procurer un avantage concurrentiel à une personne, car considérés comme discriminatoires. Cette élimination - prohibition de certains critères, ne devant pas intervenir dans la course entre tous ceux qui sont soumis à la libre concurrence, est typique pour un environnement juridico-politique très libéral.

Depuis quelques années, le développement du droit européen en matière de lutte contre les discriminations a incontestablement eu une forte influence sur l'évolution du droit français. Ce dernier a ainsi repris des concepts importants du droit européen de non-discrimination comme:

Le concept de la "discrimination indirecte".

Celle-ci existe si ce n'est pas un critère interdit lui-même qui est à l'origine du traitement inégal, mais un autre critère qui fait néanmoins rentrer dans le jeu une distinction "*prohibée*". Par exemple, ce sera le cas si une entreprise prend une décision qui ne privilégie pas ouvertement les salariés de sexe masculin... mais les salariés ayant effectué leur service militaire (ce qui ne concerne pas les femmes) ou tous les travailleurs mesurant plus de 1,80 mètres (ce qui sera nettement plus souvent le cas des hommes que des femmes).

Le "renversement (partiel) de la charge de la preuve"

Si les parties font face à une inégalité de traitement, il est souvent très difficile de prouver quel a été son véritable motif. Ce sera le cas par exemple si l'employeur prétend qu'il n'a pas embauché un candidat à l'emploi parce que celui-ci aurait été moins qualifié qu'un autre, alors que le candidat rejeté prétend ne pas avoir été recruté uniquement parce qu'il est noir, ou homosexuel. Dans ce cas de figure, la personne qui s'estime victime d'une discrimination (interdite) n'a pas besoin de prouver entièrement qu'elle a été traitée plus mal pour telle ou telle raison précise. Elle aurait, la plupart du temps, le plus grand mal à le faire car elle ne dispose pas de l'ensemble des informations de la DRH ou de l'employeur. Ainsi il suffit qu'elle établisse qu'il y a une raison plausible de penser qu'il y a eu discrimination. La victime (potentielle) peut démontrer cela, par exemple, en établissant une comparaison avec d'autres travailleurs qui sont mieux traités qu'elle-même alors qu'ils ont la même ancienneté, la même qualification professionnelle etc.

A ce moment-là, ce sera à l'employeur d'indiquer les raisons qui l'ont amené à procéder à des choix dont découle cette inégalité de traitement. Si le patron prétend ainsi que ce n'est pas l'origine étrangère du salarié, mais sa faible qualification professionnelle qui a fait qu'il était nettement moins payé que les autres, il doit démontrer ces différences de qualification. Si l'employeur ne

La lutte contre les discriminations ... vue par l'extrême droite

Du point de vue du FN, la chose est entendue : la lutte contre les discriminations racistes est une chose nuisible qui risquerait d'aboutir à une oppression des "français de souche". Dans son journal "National Hebdo" (NH), on lit ainsi au numéro 1068 du 06 janvier 2005 qu'il s'agirait de faire "des Français et des Européens des citoyens de seconde zone dans leur propre pays". Le journal prétend que la loi du 16 novembre 2001 mettrait "les entreprises sous pression. *“En cas de discrimination”* (guillemets et italique dans l'original), le plaignant a juste à présenter au juge *“des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination”*, *“Autrement dit, plus besoin de preuve, tout est subjectif.”* Cela est évidemment tout à fait faux. Le demandeur doit prouver l'existence d'une situation dans laquelle il est défavorisé par rapport à d'autres salariés ayant la même ancienneté, qualification etc. Mais comme il peut lui être très difficile de prouver le véritable motif (qui se trouve enfoui dans le tête du décideur), on demande à ce dernier d'établir quels autres motifs que ceux prohibés par la loi ont pu guider son choix. Cela n'a strictement rien d'arbitraire... L'article est couronné du titre: *"Discrimination positive : Des Français mis à l'index !"*

Dès décembre 2004, l'AGRIF (Alliance Générale contre le Racisme et pour le Respect de l'Identité Française), organisme proche du courant catholique-intégriste du parti d'extrême droite et qui se voue au combat contre un prétendu *"racisme anti-français et anti-catholique"*, a d'ailleurs porté plainte contre Claude Bébéar. A cause de son rapport et de l'élaboration de la Charte de la diversité, il est reproché à ce dernier que ses *"élucubrations (...) étaient bel et bien racistes"* au sens qu'elles inciteraient *"à réserver des emplois à des étrangers ou à des personnes maghrébines, noires ou asiatiques"*.

L'AGRIF a également déclaré avoir porté plainte contre Dominique de Villepin, pour ses mesures destinées à *"faire connaître les métiers de l'Etat (...) notamment aux jeunes issus de l'immigration"*. Ceci à l'heure où, selon CFDT Magazine, seulement 10 commissaires de police sur 1.800 sont d'origine maghrébine ... Cela dit, Dominique de Villepin a laissé ouverte une énorme brèche où pouvaient s'engouffrer ces pseudo-antiracistes d'extrême droite, en déclarant dans Le Parisien qu'il s'agissait d'amener vers les métiers de la police des jeunes qui, aujourd'hui, auraient fait le *"choix"* de gagner *"10.000 euros par mois grâce au trafic de drogue, (ou) de rester au chômage"*. Ainsi, un article de National Hebdo, inspiré par la plainte de l'AGRIF, peut-il déclarer de façon démagogique *"que tous les jeunes issus de l'immigration ne sont pas dealers ou chômeurs"*, Ainsi, avec des amis anti-racistes comme Villepin, l'extrême droite peut ironiser et continuer son travail de sape

peut indiquer aucune raison valable qui serait "non discriminatoire", le juge va en conclure que c'est le critère *"interdit"*, discriminatoire, qui était à l'origine de sa décision.

Ces règles, qui ont été utilisées depuis quelques années par les organisations syndicales pour combattre (entre autres) la discrimination contre les militants syndicaux, peuvent aussi servir à combattre les discriminations racistes au travail.

En France, la loi du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre différents types de discrimination, a affiné les instruments de lutte contre la discrimination raciste.

Les procès contre les discriminations racistes

Un syndicat peut, tout comme la victime de la discrimination elle-même, agir en justice (devant un conseil de prud'hommes en ce qui concerne les relations sociales entre employeur et salarié, mais aussi devant un juge civil pour obtenir des dommages-intérêts ou devant un juge pénal pour faire condamner l'employeur). Le syndicat dispose aussi du *"droit de substitution"*: il peut agir, seul, en lieu et place du salarié concerné sauf si ce dernier déclare expressément s'y opposer. Cette règle est destinée à éviter que les salariés soient mis sous pression pour retirer leurs plaintes. La victime elle-

même bénéficie, tant qu'une action en justice est en cours, d'une protection contre toutes formes de représailles.



A leur tour, les délégués du personnel peuvent alerter l'employeur, s'ils soupçonnent l'existence d'une discrimination, mais aussi immédiatement saisir le Conseil des prud'hommes. Le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de

travail), à son tour, peut utilement aider à nourrir un dossier: le CHSCT est appelé à intervenir dès que la santé, physique ou psychique, du salarié est en danger en raison de la discrimination qu'il subit.

Depuis la loi du 16. 11. 2001, l'inspection du travail dispose de pouvoirs étendus en matière de lutte contre les discriminations. Elle a désormais accès à tous les documents qui existent dans l'entreprise et qui pourraient lui être utiles pour déterminer s'il y a, ou non, discrimination illicite.

Depuis plusieurs mois, pour la première fois, des actions en justice collectives émanant d'un nombre important de travailleurs sont en cours. Depuis le 30 novembre 2004, le Conseil des prud'hommes de Lyon est saisi du cas de 35 (anciens) salariés de Bosch à Vénissieux dont 32 se plaignent d'avoir été victimes de discriminations 'raciales', et 3 femmes d'avoir été soumises à des discriminations fondées sur le sexe. Les travailleurs sont soutenus par la CGT et le MRAP qui se sont constitué parties civiles. Les salariés concernés ont entre 22 et 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise, certains étant retraités, et se plaignent de ne pas avoir connu un "déroulement normal de carrière" en comparaison à leurs collègues "européens", mais d'être restés



"Est discriminatoire toute inégalité de traitement qui résulterait de caractéristiques "innées" d'une personne"

"scotchés" éternellement à des bas niveaux de salaire. Cet état des choses durerait depuis 1965,. Les travailleurs sont originaires du Maghreb, de l'Afrique noire, mais aussi des départements d'outre-mer (ces derniers ayant "même" la nationalité française).

A Paris, une première importante a eu lieu le 11 janvier 2005 : le constructeur automobile Renault a été condamné à verser 120.000 € de dommages-intérêts à un ancien salarié qui s'estimait victime d'une discrimination raciste. Laurent Gabaroum, un Français d'origine tchadienne de 54 ans, s'était plaint de son parcours professionnel "douloureux".

Entré chez Renault en 1975, à l'époque pour payer ses études, il avait été embauché à un poste de

Lu dans Liberation du samedi 28 mai 2005

Peugeot-Citroën : Ils ont gagné à 26, ils reviennent à 200.

Vendredi, l'affaire des ouvriers immigrés de Peugeot Citroën Automobile (PCA) privés de retraite anticipée passait devant la cour d'appel de Paris. En février, le tribunal de Bobigny avait donné raison à une vingtaine d'ouvriers marocains, sénégalais et maliens des chaînes d'Aulnay (Libération du 26 février). Emmenés par la CGT, ils assignaient le groupe en justice pour pouvoir bénéficier du plan Casa, un système de retraite anticipée, au même titre que leurs collègues nés en France. Peugeot les en avait exclus, jugeant leur date de naissance "incertaine". La direction du groupe avait fait appel de la décision. Depuis, l'affaire s'est étendue : ils sont désormais 218 travailleurs immigrés, sur l'ensemble des sites de production, à pouvoir, grâce au jugement, bénéficier d'une préretraite (.../...).

Preuve. Tous sont nés en 1948, dans les colonies françaises. "A l'époque, l'Etat français ne jugeait pas nécessaire de tenir un état civil correct pour ceux qu'on appelait les indigènes", lâche Marie-Laure Dufresnes Castets, leur avocate. Faute de justificatif de naissance, à leur arrivée dans l'entreprise, ces salariés sont inscrits dans les fichiers du personnel comme "présumés nés" le 31 décembre 1948. Problème : pour bénéficier du plan de préretraite, les salariés doivent avoir 57 ans avant le 29 novembre 2004... Depuis, certains ont prouvé leur véritable date de naissance et sont partis en retraite anticipée. Mais l'affaire se complique pour les "présumés nés" quand Peugeot ajoute en décembre 2002 une nouvelle condition au départ : les immigrés doivent avoir prouvé leur véritable date de naissance avant le 1er janvier 2002... Disposition annulée par le juge de Bobigny (.../...).

Démenti. Pour la CGT, PCA veut gagner du temps. "La direction a elle-même recensé 218 personnes pouvant quitter l'entreprise, mais ne leur a pas donné de date officielle de départ, rapporte Jean-Pierre Mercier, délégué syndical central adjoint du groupe PCA. Tout en leur disant : "Ne vous inquiétez pas, vous allez partir", elle a fait appel du jugement." Peugeot dément vouloir à tout prix garder ses salariés immigrés, pour qui rater l'opportunité du plan Casa reviendrait à travailler jusqu'à huit ans de plus. Le groupe affirme au contraire avoir fait appel "pour répondre aux questions juridiques posées par la première décision du juge". Il est vrai que la bataille judiciaire ternit un peu son "plan sur la diversité", signé en septembre, en grande pompe, et censé lutter contre la discrimination dans l'entreprise.

Victoire ! Le délibéré du 24 juin de la Cour d'Appel a donné raison aux 218 salariés immigrés de Peugeot-Citroën qui pourront ainsi bénéficier du dispositif de départ en retraite anticipée

cadre en 1985. Mais depuis, les retards dans son évolution professionnelle s'étaient vite accumulés. M. Gabaraoum se trouvait privé de poste ou assigné à des missions temporaires, puis il se vit proposer une "aide de retour au pays" alors qu'il est de nationalité française.

Après une grève de la faim qu'il avait menée, en 1990, il a été mis sur un poste de "cadre débutant", après quinze années au total passées dans l'entreprise. Le Conseil de prud'hommes a condamné l'entreprise au titre d'une "exécution déloyale du contrat de travail", mais n'a pas prononcé le terme de "discrimination raciale" qui aurait permis de se servir de ce jugement dans d'autres procès comme d'un précédent. Pour cette raison, Laurent Gabaraoum va probablement saisir la Cour d'appel, en deuxième instance.

En attendant, une dizaine d'autres salariés et retraités du groupe Renault à Boulogne-Billancourt ont saisi le Conseil des prud'hommes de Paris, depuis le 8 décembre 2004, d'un dossier collectif de discrimination raciste.

Les organisations syndicales mettent la lutte contre la discrimination raciste à l'ordre du jour

Depuis quelques années, les organisations syndicales commencent à s'engager dans la bataille contre la discrimination raciste dans le monde du travail. Comme point de départ, on peut citer notamment une étude sur "les discriminations au travail" entamée en 1995, conjointement par la CFDT et le Cadis (Centre d'analyse et intervention sociologique) et à laquelle participèrent notamment les sociologues Michel Wieviorka et Philippe Bataille, mais aussi le soutien à la lutte des sans-papiers exprimé à partir de 1996 par la CGT et d'autres organisations syndicales.

Par une déclaration commune du 26 janvier 2005, les confédérations CGT, CFDT et CFTC ainsi que l'UNSA (ré)affirment ensemble "leur condamnation du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme; leur détermination à unir leurs efforts pour combattre toutes les

formes de discrimination (...); leur appel à la mobilisation de leurs militants pour faire respecter l'égalité de traitement dans l'entreprise". Les quatre organisations syndicales demandent aussi "l'ouverture de négociations nationales pour l'égalité de traitement, la non-discrimination (...)".

Un colloque national de la confédération CFDT sur la lutte contre les discriminations, auquel participèrent les chercheurs Michel Wieviorka et Philippe Bataille, le 10 février 2005, a également permis de remettre ces questions à l'ordre du jour.

Signatures d'accords sur la lutte anti-discrimination

Dans certaines entreprises, des accords collectifs ont pu être conclus à travers lesquels syndicats comme patronat s'engagent, d'une manière plus ou moins ferme et décidée, à lutter contre les discriminations (raciste et autres).

C'est le cas dans le groupe PSA (Peugeot-Citroën) où la CGT, syndicat largement majoritaire, a signé début décembre 2004 l'accord anti-discriminations, paraphé deux mois avant par les autres organisations syndicales. La signature de la CGT avait suscité des débats internes au syndicat, où certains restaient dubitatifs vis-à-vis des effets de cet accord "sur la diversité et la cohésion sociale". La Nouvelle Vie Ouvrière, revue de la CGT, relate ainsi que certains adhérents et responsables du syndicat considéraient que "le risque que la direction exploite cet accord pour soigner son image est réel"

et que "cet accord ne coûte rien à la direction, mais peut lui rapporter beaucoup en termes d'image".

D'autres membres de la CGT pensent, eux, que l'accord a au moins "le mérite d'exister" et qu'en le signant, "la direction reconnaissait implicitement l'existence d'un problème de racisme au travail".

Le texte prévoit notamment un test des procédures de recrutement, à effectuer par "un organisme extérieur", pour écarter les critères discriminatoires d'embauche. Par ailleurs il prévoit la création d'un outil statistique concernant les discriminations au travail, d'un observatoire et l'établissement d'un bilan commun par les signataires après trois ans.



crédit : LIORA

Pour l'année 2005, l'accord programme le recrutement "d'au moins 45 candidats diplômés, issus des zones urbaines sensibles, (...) dont 20 pour des fonctions de cadres". Des mesures destinées à améliorer les chances d'insertion des jeunes français d'origine immigrée, mais que les sceptiques au sein de la CGT disent "creuses", "largement insuffisantes", voire discriminatoires par la limitation des postes d'encadrement proposés à ce public..

Autre point de désaccord avant la signature par la CGT : l'empressement manifesté par la direction au cours de l'été 2004, qui voulait à tout prix voir signer les syndicats avant la fin juillet, le projet d'accord n'ayant été connu qu'en juin 2004. Il n'est pas impossible que la direction cherchait ainsi, avant tout, à éviter des problèmes judiciaires comparables à ceux rencontrés par d'autres entreprises. La CGT avait repoussé sa signature d'abord à octobre, puis à décembre dernier.

Au niveau de la région Languedoc-Roussillon, plusieurs organisations syndicales (CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et patronales (Medef, CGPME, UPA et Centre des jeunes dirigeants) ont adopté ensemble, en date du 04 février 2005, une "Charte régionale pour la promotion de l'égalité de traitement et la non discrimination raciale". Les signataires se donnent comme objectif général de "faire progresser l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi". Ils prévoient notamment de "définir annuellement dans les entreprises (...) un lieu de concertation et d'amélioration sur la lutte contre la discrimination raciale au travail". Par ailleurs, ils s'engagent à mettre en place un "comité de suivi" commun.

Du côté des entreprises elles-mêmes, certaines se sont engagées à réduire les pratiques discriminatoires à l'embauche et au travail. Le 22 octobre 2004, une trentaine de grandes sociétés ont signé une "Charte de la diversité" par laquelle elles s'engagent à améliorer leurs pratiques en la matière ; parmi elles se trouvent Axa, Accor, Lafarge, Rhodia, la SNCF et Ikea France. Le projet de la charte avait été élaboré dans le cadre de l'Institut Montaigne présidé par Claude Bébéar, ancien dirigeant d'Axa (qui s'était illustré, en août 2002, en plaignant publiquement "le suicide de la race blanche" !).

La signature de la Charte a été précédée de la publication du rapport Bébéar, intitulé "Des entreprises aux couleurs de la France" et qui propose 24 mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Parmi elles, la réalisation d'un "audit diversité" ainsi que, comme mesure-phare du rapport, l'introduction d'un CV anonyme pour contourner les discriminations frappant les candidats au recrutement. Cette dernière mesure n'a pas été reprise par le législateur, après quelques hésitations. La CFDT, elle, se montrait dubitative vis-à-vis des effets d'un tel dispositif. Ainsi, dans un article de sa revue CFDT Magazine de janvier 2005, l'auteur invoque le fait que, même une fois que le candidat est reçu pour un entretien (puisque le tri préalable des CV en fonction des origines ne fonctionne plus), rien n'empêche l'employeur d'écourter l'entretien et de prétendre que d'autres candidats sont mieux qualifiés. Le débat théorique reste possible, puisque l'invocation des motifs pourrait éventuellement à son tour faire l'objet d'un débat devant le juge... mais le législateur a, pour le moment, écarté cette idée. ■



**Seule,
la mobilisation des militants
syndicaux fera respecter
l'égalité de traitement
dans l'entreprise**

Comité de rédaction

H Alexandre (SPASMET)
M. Dumont (FGTE-CFDT)
D. Turbet-Delof (SNUJ)

C. Aumeran (SNUJ)
JP. Ravaux (SNEPS-PJJ-FSU)
JL. Wichegrod (CGT Finances)

C. Birbaum (SNESUP-FSU)
D. Trédaniel (FGTE-CFDT)

édité par VISA / imprimé par nos soins
administration : I. Nicolas, F. Mahé, JJ Petiteau,
Dir de publication : F. Pécoup