

SNTRS



informations

Bulletin de liaison du Syndicat
National des Travailleurs de la
Recherche Scientifique C.G.T.

édité par les soins
57, avenue d'Alsace - 75013 PARIS - Tél. 515 44 44
C.P. N° 50093 - Directeur de la Publication : A. M. G. G. G.

NUMERO 22

16 JUIN 1982

SPECIAL

INSERON

ACTION SOCIALE

Sommaire

Pages 2 à 4

Pages 5 à 7

CNAS du 10 mai
CAS du 27 avril

Pages 8 à 11

Réformes des
structures à
l'IN SERON.

PAGE 12. BATAILLE FINANCIERE

- VENTE MASSIVE DE LA VO 41/42

Ce SNTRS INFO SPECIAL INSERM sera certainement un des derniers, le Bureau pensant qu'il faut revenir à des informations plus régulières dans les SNTRS INFO QUINZAINE et le BRS nouvelle formule (4 pages tous les 15 jours), mais nous voulions faire le point sur l'Action Sociale.

Dans le dernier mois, s'est tenue la C.A.S. et le C.N.A.S., dont vous trouverez un compte rendu assez détaillé.

De plus, il nous paraît important d'insister sur le fait que l'action sociale, au même titre que toute action syndicale, ne se fait pas sans se battre. Pour ce faire, nous avons proposé des actions comme la pétition pour les 2 H du mercredi, payées afin de faciliter la possibilité de mettre les enfants en Centre aéré.

A ce jour, 6 sections seulement ont renvoyé les listes. Ce n'est pas suffisant.

Il est un domaine où nous ne sommes pas assez présents c'est dans les CLAS surtout en région parisienne, et également dans les commissions du CAES où tout agent INSERM peut aller.

Le travail qui y est fait est très important, car ce sont elles qui font des propositions au CNAS. Nos élus au CNAS ne peuvent pas tout faire, il faut absolument un relais vers les CLAS.

Lors des réunions de sections, il nous paraît important de ne pas oublier ce secteur, et d'avoir des discussions tous ensemble.

Au dernier CNAS, lors de la réunion des CLAS, la progression de nos idées et de notre conception de l'action sociale a été nette, de la part des CLAS provinciaux. Peut-être sur Paris devrions nous voir si la structure petit CLAS dispersé dans chaque hôpital, est la meilleure structure, pour faire une bonne action sociale ?

Pour la CAS, certains problèmes avancent, telle la création de comité d'hygiène et sécurité, mais c'est à nous de s'emparer des textes, et de les faire appliquer entièrement, aussi bien sur leur composition, les élections et leurs prérogatives.

D'autres problèmes, telles les cantines, sont en cours de discussion, des réunions des A G peuvent contribuer à faire une mobilisation, pour que partout nous puissions manger dans de bonnes conditions à un tarif raisonnable, en imposant à l'Administration de prendre en charge ce problème, soit par la signature de convention, où la création d'une cantine propre avec les fonds et les postes nécessaires.

Quand aux logements, crèches, rien n'est en route, malgré une très grande carence.

ce qui s'est passé au cours du CNAS de mai 1982

- Parler de la réunion du CNAS de mai 1982 ne peut se faire qu'en référence à la convention d'accord signée entre l'INSERM et le CAES, convention qui était attendue depuis de longues années.
- le texte de cette convention va être diffusé dans toutes les sections locales du CAES. Son contenu que nous allons analyser doit devenir non une arme mais un outil pour les militants syndicaux pour développer l'action sociale CAES, à la base.
- Ce n'est pas un hasard si maintenant nous avons pu obtenir cette convention. Cet acquis est la conséquence directe des changements arrivés il y a un an et la mise en place d'un gouvernement de gauche.
- Malgré cela, cette convention n'est pas idéale, mais elle ne constitue pas une convention au rabais, voilà pourquoi :
 - . Tout d'abord, en ce qui concerne la dotation, l'INSERM accepte que celle-ci soit indexée sur la masse salariale et atteigne dans 2 ans, conjointement à la ligne 618 - 2 (sans les cantines) le chiffre de 1 % de la masse salariale. Il est important de saisir l'énorme pas "qualitatif" de cet acquis, qui n'était pas envisageable avec le précédent pouvoir dont toutes les pratiques relevaient de l'arbitraire et de l'économie systématique sur le dos des personnels.
 - . Autre point important, c'est celui des décharges. L'INSERM au travers de la convention, accorde des décharges sur le temps de travail, non seulement pour les élus nationaux, mais aussi pour les militants sociaux dans les CIAS et cela, proportionnellement à leur taille. Ceci représente la reconnaissance de fait, du rôle du militantisme social, partie intégrante du militantisme syndical.
- Les grandes orientations décidées au C.N.A.S.
- les rapports des commissions vacances, SLC, enfance, montrent que les propositions faites n'ont pas toujours recueillies l'intérêt escompté auprès des personnels. Cela a été particulièrement important en ce qui concerne les voyages, on a constaté un désintérêt pour des voyages tels que le Maroc et la Roumanie, peu coûteux (et le second ouvert aux familles avec enfants) alors que des voyages très coûteux et très loins semblent avoir beaucoup plus l'audience des agents.

Il faut dire que le coût de ces voyages, la "clientèle" réduite, portent en eux mêmes les limites de cette activité.

- Pour palier à cet inconvénient, nous avons demandé que de la même façon que cela se passe pour les vacances familiales et enfantines, on agréé un certain nombre d'organismes prestataires de services, à condition d'être à but non lucratif (Ex L.V.J.) Cette proposition permettrait d'augmenter les possibilités offertes aux agents, sans faire porter au CAES les conséquences financières d'un échec.

L'augmentation du budget a permis pour la première fois depuis longtemps de relancer l'investissement, 250.000 Frs sont consacrés cette année à l'achat de lits dans des organismes de vacances à caractère social.

- Les discussions qui se sont développées au cours de la réunion avec les représentants des CLAS, ont montré qu'il serait positif d'organiser un stage de formation d'animateurs sociaux. A notre demande, la prise en charge financière de ce stage sera soumise à la formation permanente de l'INSERM.
- Les sections locales :
- L'Assemblée des représentants des CLAS était cette année, consacrée au problème du subventionnement des activités. Si on se souvient de la bataille menée par le SNTRS pour faire que la politique d'action sociale dans les CLAS soit une politique d'incitation, de promotion des activités pour le plus grand nombre, on peut dire que cette bataille commence à porter ses fruits. Les représentants des nombreux CLAS ont fait part de cette volonté de promotion de l'action culturelle et sportive et de se libérer de la subventionnisme personnalisée qui ne fait qu'engloutir les budgets et stériliser toute volonté d'action.
- Pour résumer, on peut dire que cette réunion du CNAS a été positive. Positive car elle a permis de montrer que la notion d'action sociale culturelle et sportive commence à faire son chemin parmi le personnel, et c'est là un grand pas en avant.
- Il en est de même pour la convention, au travers de celle-ci sont affirmées deux choses :
 - . L'existence d'une part salariale à caractère collectif indexée sur la masse salariale.
 - . La reconnaissance de droit du militant social.
- Ces aspects positifs ne doivent pas faire oublier que les militants du SNTRS CGT ne s'impliquent pas encore suffisamment au niveau de l'action sociale, l'existence des décharges est un moyen supplémentaire qui devrait les convaincre de s'y engager plus.

Compte rendu de la CAS du 27 avril 82

M. LYON CAEN présente à la CAS M. SOTTY Philippe, deuxième ingénieur de sécurité, récemment recruté pour aider M. PETROUILLE.

I - MEDECINE DU TRAVAIL

Le Pr PHILBERT communique le contenu de son avant-projet d'organisation (qui n'a été communiqué à l'avance à aucun des membres de la CAS). Il indique qu'une réunion récente des médecins du travail de l'A.P. a fait apparaître un refus de ceux-ci de continuer à prendre en charge le personnel INSERM (surcharge de travail et non accès aux locaux INSERM pour des contrôles).

Le tiers des effectifs INSERM se situe à Paris et environ 50 % dans la région parisienne. Le coût actuel de la médecine du travail est de 80 - 250 F/personne et par an.

M. PHILBERT propose une centralisation à Tarnier des visites médicales pour la région parisienne afin d'améliorer :

- | | |
|-----------------------|---|
| <u>le contenu</u> | : examens courants (urines, numération, formule, radiographie...) |
| | : examens spécialisés : chaque agent devrait avoir une "carte de risques" correspondant à son poste de travail |
| | : vaccinations |
| | : examens des locaux de travail (convention à passer avec le SCPRI, visites avec les ingénieurs de sécurité et prévision d'examens particuliers en fonction des risques spécifiques). |
| <u>le financement</u> | : salaires des médecins du travail |
| | secrétariat |
| | locaux |
| | (peut-être environ 250 F/agent). |

Les élus, après cet exposé, sans contester le contenu médical du projet, se sont élevés contre ce projet de recentralisation qui va à l'encontre du but poursuivi. En effet, depuis quelques années, le personnel appréciait la décentralisation des visites dans les hôpitaux parisiens, qui leur évitait une trop grande perte de temps et améliorait la fréquentation des visites médicales. La centralisation serait un retour en arrière.

Les élus considèrent que d'autres solutions devront être étudiées pour donner à la médecine préventive les moyens d'être "au plus près des personnels" (conventions nouvelles avec les hôpitaux, unités mobiles...).

Le Pr PHILBERT fera une permanence à l'INSERM le jeudi de 9 H 30 à 10 H 30 et le personnel peut le contacter à l'HOPITAL COCHIN.

Pour la province, l'organisation dans les hôpitaux paraît assez bonne, et cette organisation devrait pouvoir continuer sous cette forme, par contre un point important est d'intensifier la visite des laboratoires.

II - C.A.E.S.

M. BOISSET se félicite qu'on soit parvenu à un accord (signature du protocole CAES le 29.3.82) Il rappelle les points les plus positifs :

- reconnaissance officielle du CAES
- garantie d'une dotation liée à la masse salariale
- 10 décharges de service temps plein.
- le CAES bénéficiera de locaux au siège et dans les secrétariats généraux
- accès aux moyens de reproduction selon accords locaux
- formation des militants sociaux (sur les crédits de la formation permanente après avis de la CAS)
- diffusion de l'information par l'administration.

Eléments les moins favorables :

- Il n'a pas été possible d'obtenir que la dotation atteigne 1 % d'ici 2 ans
- mise à disposition de personnel insuffisante
- locaux très insuffisants au siège.

évolution budgétaire : 0,58 % de la masse salariale (2520.000 F) (= augmentation de 80 % par rapport à 1981 mais on reste loin des 1 %)

utilisations prioritaires :

- augmentation des charges de personnel (3 per. sur 4 à la charge du CAES)
- reprise des investissements (250.000 F en 1982)
- diversification des activités SLC
- redressement du fonds de réserve qui avait été amenuisé par les déficits successifs.

III - HYGIENE ET SECURITE

M. LAZAR développe ses idées :

- H et S doit être désormais un souci quotidien dans les laboratoires
- Il faut mettre en oeuvre des dispositions conformes aux réglementations existantes.
- il faut considérer particulièrement certains risques professionnels spécifiques (groupes de réflexion ?)
- le personnel scientifique doit s'épanouir dans sa profession.
- Rôle des futurs conseils régionaux pour une meilleure action auprès des personnels.

Nous avons posé des questions sur la relation conseil régional/CAS, action sociale au niveau régional, aucune réflexion poussée ne semble avoir été faite à ce niveau.

La discussion sur les textes proposés par la Direction, n'a pas eu lieu, et a été remise pour la prochaine CAS qui devrait se tenir avant les vacances.

Depuis, le sous groupe Hygiène et sécurité s'est réuni et a discuté à partir de textes de la direction, les textes de la sous-commission et le décret de la fonction publique.

Il est prévu des CHS statutaires au niveau des secrétariats généraux avec :

- majorité d'élus (I.T.A. et chercheurs)
- élections. Nous voulons absolument que celles-ci se fassent par collège séparé. La direction s'y oppose et veut tous collèges confondus.

Pour le collège chercheurs, nous devons faire attention à l'inscription massive d'hospitalo-universitaires, travaillant à temps plus que partiel (quelque fois 1 H/Mois).

Nous proposons que la liste des électeurs soit vue en conseil de labo.

- correspondants dans les unités
- visite annuelle entraînant un rapport à l'ingénieur de sécurité et à la CAS
- visite extraordinaire à la demande du correspondant.

Nous maintenons notre demande de pouvoir suspendre une manipulation en cas de danger potentiel.

Un texte final devrait être élaboré avant les vacances.

C'est vraiment à chaque section, ensuite de faire en sorte que le comité existe et soit démocratique et efficace.

IV - FORMATION PERMANENTE

L'Administration, nous a proposé un texte qui correspondait au travail de l'ancienne CAS.

Il prévoit 4 types d'actions de F.P. toutes à l'initiative de l'agent

- 1) Adaptation au poste de travail
- 2) Promotion
- 3) Possibilités de reconversion
- 4) Actions d'acquisition, entretien ou de perfectionnement des connaissances avec un contrôle des élus de la CAS pour les dossiers refusés.

De plus, nous réclamons la publication de toutes les différentes possibilités sous forme de mémento. L'administration est d'accord mais il faut veiller à sa parution et à sa diffusion.

Ce texte global devrait être diffusé aux chefs de service et aux directeurs d'unités.

V - ENVIRONNEMENT SOCIAL

Le secteur étudié par le sous-groupe est le problème des cantines. Des enquêtes sont en cours auprès des secrétariats généraux.

Dans le dernier spécial INSERM, nous avons fait un compte rendu du travail de ce groupe, et nous avons demandé à la section un travail de réflexion et d'information. Ne l'oubliez pas, les élus en ont besoin.

REFORMES DES STRUCTURES A L'INSERM

Dans le dernier SNTRS Info, Spécial INSERM, un résumé a été fait sur les propositions de réformes des structures de l'INSERM à l'issue d'une réunion où le Directeur général les avait présentées. Depuis, il nous a envoyé son projet et nous avons fait une réunion de bureau afin d'en discuter.

Après une discussion sur différents points, nous avons élaboré des propositions que nous avons faites lors de l'entrevue avec la Direction, le 6 Mai. La discussion avec M. LAZAR nous a éclaircie sur des interrogations que la lecture du texte nous soulevait, car le texte exprime des grandes lignes, assez floues sur certains points, ce qui était intentionnel, afin de tenir compte de toutes les remarques venant des instances, ainsi que celles du syndicats.

Nous avons fait une remarque liminaire, estimant que les discussions auraient été plus efficaces si nous avions connaissance du statut des personnels, au moins des grandes lignes.

Le D.G. était tout à fait d'accord avec nous, mais il voulait avancer assez vite dans les structures également. Le texte dans son ensemble, nous paraît positif dans l'effort de démocratisation, ainsi que de l'implication de la recherche dans la vie économique du Pays, et comme moyen de la relance économique, mais nous voulons absolument nous donner des garanties de démocratie, aussi bien par rapport aux personnes et à la Nation.

I - MISSIONS

- Recherche et études

Activité principale de l'organisme effectuée dans des formations de recherche. La coopération avec des institutions ou laboratoires extérieurs doit être encouragée. Eviter l'étiquette double INSERM - CNRS.

Création de G.I.P. (Groupement d'intérêt public) avec co-financement à majorité publique? Pour nous accord.

- Valorisation.

Elle doit prendre appui sur l'activité propre des formations, pas uniquement à la phase finale d'une recherche.

Elle peut se faire sous deux formes :

- participation dans des Entreprises (contrats)
- création de filiales.

Nous sommes favorables à la valorisation avec 3 grandes garanties :

- 1) financière
- 2) Scientifique
- 3) des personnels

Pour tout gros contrat avec une entreprise, qu'il y ait l'accord du C.E. pour contrats et filiales, nécessité de l'accord du C.S et du C.A. INSERM

Le D.G. nous répond qu'avec l'industrie il faut aller vite, et qu'il lui semble difficile de réunir ces instances à chaque fois, mais il propose que le C.A. définisse les conditions dans lesquelles il pourrait signer ces accords. Il nous a donné pour exemple, un contrat avec la SANOFI à Montpellier, et une des conditions est la non embauche de hors-statut.

Si le cadre type est bien pensé, et suffisamment précis, ceci pourrait être une bonne solution avec un contrôle à postériori.

- garantie de retour et de carrière pour le personnel détaché.

A notre interrogation de savoir quel personnel assurerait la production des filiales, la réponse fut, qu'il n'avait pas encore envisagé cela, car il n'y a pas de production pour l'instant qui soit en cours dans la recherche.

Nous lui avons fait remarquer qu'il faudrait prévoir la valorisation de la recherche clinique en liaison avec les hôpitaux, la sécurité sociale.

- Une des interrogations reste encore les problèmes touchant au secret industriel, mais il ne nous a rien précisé.

- Diffusion de l'information

Nous avons insisté pour que les frais de mission pour tous les agents, soient inclus dans le budget des unités.

Il nous a dit qu'il était tout à fait pour, et que la demande des budget budgets pour 83 en tenait compte.

- Formation par et pour la recherche
Tout à fait d'accord.

Bien veiller à ne pas empiéter sur le travail des ATOS pour la préparation des T.P. de faculté.

II - CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nous avons fait référence à nos propositions que nous lui avons envoyées en commun avec le SNCS.

Dans ces prérogatives, nous rajoutons

- Droit de contrôle - sur les filiales
 - G.I.P
 - contrats importants.

Pour sa composition, nous proposons que les 3 composantes soient égales au 1/3 chacune, avec parité ITA/chercheurs.

- Dans les 1/3 des représentants de la population, nous voyons les confédérations syndicales et patronales, la S.S des médecins, AP...

Le Président doit être élu au sein du C.A.

III - DIRECTION

Nous avons proposé que le D.G. soit élu par le C.A. sur proposition des Ministères, ou nommé par le Ministre sur proposition du C.A.

Le D.G. nous a dit que cela ne passera jamais, que c'était une vraie révolution.

- l'institutionnalisation du CODIS nous paraît une bonne chose, mais nous proposons qu'il puisse représenter le D.G. pour les missions qui lui sont confiées, et nous avons fait remarqué qu'il ne nous paraît pas juste d'en exclure systématiquement les I.T.A.

- Nous pensons que le D.G., pour mettre en oeuvre la politique scientifique de l'organisme, au lieu de s'appuyer sur les avis et les recommandations des instances scientifiques (termes du texte) devrait le faire en accord avec ces instances.

Ceci n'implique pas pour nous obligatoirement respect des décisions du CSS par exemple, mais négociation en vue d'un accord.

Il nous a dit que l'écriture de cette phrase ne sera pas accepter pas les Ministères de tutelle, mais qu'il envisageait de dialoguer et discuter plus avec les instances et effectivement de suivre leur avis

IV - INSTANCES SCIENTIFIQUES NATIONALES

Les prérogatives du C.g sont satisfaisantes, en particulier elles se prononceront sur les moyens des unités, ce que nous revendiquons depuis longtemps. Nous avons demandé que le C.S. (ainsi que les C.S.S.) aient un droit de regard sur les G.I.P. filiales et contrats.

Pour les conditions de saine, nous proposons que cela se fasse lorsqu'un tiers des membres d'une commission la demande.

Il nous a répondu que cela paraissait bien faible, car il voulait que cela reste exceptionnel et proposerait 2/3 avec des domaines d'exclusion tels les recrutements et les contrats.

Nous avons maintenu que 2/3 était beaucoup trop fort et reverrait à rendre nulle toute possibilité d'appel.

Les Inter-commissions (ICSS) nous paraissent possibles avec des conditions précisées dans le texte.

A la demande du C.S, durée de vie : entre deux renouvellement, de commission composition = élus issus des CSS désignés par les élus des dites C.S.S. dans la même proportion et nommés pourront être différents.

Mais nous refusons que ces ICSS s'occupent de la promotion des chercheurs, elles peuvent recruter si on veut qu'elles promeuvent de jeunes équipes mais elles doivent être rattachées ainsi que le personnel, au CSS statutaire

V--INSTANCES LOCALES

Les unités de recherche sont dirigées par un directeur nommé pour 4 ans. Le nombre de mandats étant limité, nous proposons 2 mandats sauf dérogation en cas d'intérêt local décidé en CSS.

Elles sont dotées de Conseil d'unité, assurant la représentation des diverses catégories de personnels et dont les missions principales consistent à émettre des avis sur tous les problèmes touchant à la vie administrative, scientifique et sociale de l'unité.

Les Conseils d'unités sont consultés en cas de changement du Directeur (texte intégral).

Nous avons fait référence à nos propositions en ce domaine, mais le texte ainsi rédigé nous convient en rajoutant une notion essentielle : que le directeur garde le pouvoir de décision, mais doit diriger au maximum en accord avec les décisions du conseil d'unité.

Sur l'organisation des unités ou fédérations, il nous a semblé que cela devait être une possibilité et non une obligation, et que la Région avec son conseil devait jouer un grand rôle dans leur im-
pulsion. Le D.G. nous a dit qu'il y était très attaché et qu'il envisage des regroupements thématiques lorsque cela est possible, mais surtout géographiques.

Le Conseil scientifique de ces Fédérations, composé en majorité de personnalités extérieures, sera chargé de suivre les équipes dans l'évolution courante, leur étude au niveau du CSS n'ayant lieu que tous les 4 ans.

Nous ne sommes pas hostiles à ces regroupements, mais il faudra voir dans le 2ème texte leur mission et leur contrôle.

VI - INSTANCES REGIONALES

La régionalisation est une nécessité, mais instituer un comité consultatif régional INSERM (CCRI) ne nous paraît pas correspondre à la notion gouvernementale qui a été définie dans la Loi de décentralisation par rapport au terme consultatif dans son intitulé même.

Nous voulons un Conseil régional qui aurait des prérogatives sur certains domaines prospectives, budget action sociale...

Nous avons dit nos propositions sur la composition que nous avons développées dans l'article sur la régionalisation paru dans le dernier spécial INSERM

VII -

COMPOSITION DES INSTANCES

(Conseil scientifique et CSS)

Elle se compose de 15 élus

	chercheurs	universitaires
rang A	3	3
rang B	3	3
I.T.A.	3	

et 10 nommés dont
6 chercheurs et
4 universitaires.

Enfin, nous avons droit à une représentation correcte mais nous avons demandé la possibilité d'avoir des suppléants réels pas uniquement en cas de démission.

Le D.G. nous a répondu que par rapport à certains collèges cela pourrait poser des problèmes, mais qu'il y réfléchirait.

Nous avons demandé que l'écart entre chercheurs et universitaires constaté dans les nommés, se retrouve aussi parmi les élus (ce qui ferait 8 et 4), Il pense qu'il ne faut pas trop diffier leur composition par rapport à maintenant et que ce déséquilibre dans les nommés suffit.

Sur le mode électoral, nous avons demandé

Scrutin de listes présentées par les organisations syndicales représentatives sans panachage et à la proportionnelle au plus fort reste.

Il propose pour 3 élus

Scrutin de liste complète avec 6 noms et possibilité de changer l'ordre sans panachage.

La liste sera accompagnée d'une profession de foi collective et d'une profession de foi des individus (plutôt sorte de curriculum vitae pour ces derniers).

La bataille reste la présentation par les organisations syndicales des listes. Il faut remarquer que la position de la direction a été meilleure qu'au CNRS

qui veut absolument des possibilités de panachage, mais rien n'est acquis car le Ministère risque de vouloir une position commune pour les deux organismes.

Nous demandons également que les I.T.A. soient inscrits d'office dans la commission d'où son labo dépend, sauf demande spéciale.

Il est d'accord pour cela.

Pour les élus des ICSS, nous proposons que cela soit les élus de la la CSS qui décident parmi les élus et non la CSS en entier.

VIII - COMITES D'ETHIQUES

Nous nous demandons qui nommera les membres de ces comités d'éthiques ?

IX - INSTANCES A CARACTERE SOCIAL.

Pas grand chose dans le texte et par manque de temps nous n'en avons pas discuté.

Dans l'ensemble, les présisions que nous avons eu sur des points absurdes nous ont satisfaits.

Cependant, il faudra être attentifs à la sortie du 2ème texte puisque celui-ci sera la résultante des différentes consultations.

Nous serons peut-être amenés à intervenir sur certains points.

Dès à présent, il faut informer tout le personnel des acquis et des points faibles du projet.

Depuis cette réunion à l'assemblée générale du CNAS, le D.G. a repris notre proposition de "représentativité" des membres du CODIS.

Il nous a informé également de sa volonté d'éditer un bulletin adressé à tout le personnel, comportant :

- un édit de la Direction
- Les informations sur la vie de l'organisme,
- une tribune de discussion ouverte.

Dans la mesure où cette "tribune de discussion" serait plutôt ouverte aux organisations qu'aux individus, cette proposition nous semble intéressante.

BATAILLE FINANCIERE

UN OBJECTIF RAISONNABLE

REGLER AVANT LE DEPART

EN VACANCES, LES SIX

PREMIERS MOIS DE L'ANNEE

vente géante de la V.O. 41^e congrès

