

## Crédit suisse-syndical

Le «dumping salarial» a été un des éléments majeurs du débat portant sur les droits politiques, sociaux et syndicaux pour tous et toutes devant accompagner la «libre circulation de la main-d'œuvre» entre la Suisse et l'UE-AELE (moins Bulgarie et Roumanie).

Une étude récente – 8 août 2007 – du Credit Suisse intitulée *Davantage de croissance grâce à la migration?* (31 p.) permet de mieux appréhender l'approche des employeurs pour ce qui a trait aux rapports entre «libre circulation» et évolution des salaires ainsi que l'extrême attention qu'ils portent à la «capacité – ou non – de négociation» des syndicats.

Tout d'abord, l'étude fournit un «cadre théorique de la fixation des salaires» issu d'un modèle néo-classique assez courant. Nous n'en ferons pas la critique ici. Mais une conclusion mérite l'attention. Le «salaire net correspond à la somme des indemnités de chômage du travailleur et de sa part à l'excédent global lié à la naissance d'un rapport de travail. La part à l'excédent est ici déterminée dans une mesure importante par la capacité de négociation du travailleur dans le cadre de négociations salariales. Si la capacité de négociation disparaît, le salaire baisse.» Vers le niveau des allocations de chômage...

Les experts du Credit Suisse continuent: «La capacité de négociation dépend notamment du nombre de membres que comporte le syndicat, du degré de centralisation des négociations salariales et de la concurrence livrée par les «outsiders» [c'est-à-dire les chômeurs qui font concurrence aux «insiders», les titulaires d'un poste de travail]. La migration de travailleurs supplémentaires influence les paramètres de la capacité de négociation.» Certes, ils ne mettent pas le doigt sur l'orientation des directions syndicales dans la concrétisation de la «capacité de négociation». La réalité empirique – politique dite de «paix du travail» – ne semble pas avoir attisé leur analyse dans ce domaine.

Par contre, ils sont attentifs à la capacité d'intégration des migrant-es par l'organisation syndicale. Sur ce thème, ils ne s'émeuvent pourtant pas. Ils constatent: «Dans l'hypothèse où les personnes actives nouvellement immigrées n'adhèrent pas immédiatement à un syndicat, la part des membres du syndicat par rapport à l'ensemble des personnes actives diminue. Ainsi dans le cas d'une discussion salariale, la masse mobilisatrice des syndicats rétrécit et, avec elle, leur potentiel de menace.» On comprend mieux pourquoi le patronat examine les évolutions dans le secteur de la construction. (voir article en p. 4)

Poursuivant leur analyse, les économistes pointent un facteur clé de la «capacité de négociation». Est-elle réduite à se faire entreprise par entreprise, mieux entre chaque salarié-e et «son» employeur? Ou est-elle centralisée au niveau d'une branche ou d'un secteur pour mieux faire ressortir la force collective? Les comparaisons et échelles établies les incitent à classer la Suisse, aujourd'hui, au niveau deux sur une échelle allant de un (faible centralisation) à cinq (forte centralisation). Nos experts déclarent, dès lors: «Le fort afflux de personnes étrangères actives devrait accélérer la décentralisation des négociations salariales et ainsi continuer à affaiblir la capacité de négociation des syndicats.» On comprend mieux pourquoi certaines revendications centralisatrices – obligation d'annoncer automatiquement les salaires, contrat type dans les branches sans CCT, possibilité pour les seuls travailleurs organisés dans un syndicat de pouvoir exiger l'extension du champ d'application des CCT – ont été rejetées violemment ou tues, finalement, par les appareils syndicaux lors du référendum sur «les bilatérales».

Pour terminer, les experts constatent que «la migration de la main-d'œuvre correspond à un afflux «d'outsiders» qui entrent en concurrence avec les «insiders» pour les postes de travail disponibles». L'analyse, ici, se centre sur les couches de salarié-e-s les plus qualifiées. En effet, cette concurrence, dans ces segments, devrait limiter «les coûts transitoires engendrés par la mise au courant». Elle conclue que l'on peut «induire une certaine modération des salaires», et une hausse de la productivité. Leçon de choses. Charles-André Udry

# AI: le déni s'impose

N° 2

## LAI<sup>®</sup> et LAA<sup>®</sup>: révision ou négarion ?

© Loi sur l'assurance-invalidité; © Loi sur l'assurance-accidents

Cahiers La breche



Une brochure d'actualité.

A commander à: [editions@page2.ch](mailto:editions@page2.ch)  
6 francs + port

BERNARD BOVAY

Le 17 juin 2007, sous l'impact d'une vaste campagne de matraquage des autorités fédérales et de la droite, la 5<sup>e</sup> révision de l'AI a été «adoptée par le souverain». La social-démocratie – particulièrement en Suisse alémanique – a manifesté une frilosité reflétant l'opposition de sa direction au lancement du référendum. Le résultat du vote traduit non seulement une victoire patronale, mais permettra de nier, plus facilement, l'invalidité des personnes qui demandent une reconnaissance de leur «incapacité de gain», puisque le degré d'invalidité est défini selon ce critère.

### Les expertises ignorées

Le populaire magazine suisse alémanique *Der Schweizerische Beobachter* du 3 août 2007 illustre, au travers d'exemples précis, la pratique déjà en cours avant l'entrée en vigueur, officielle, de la 5<sup>e</sup> révision de l'AI. Il titre: «Assurance invalidité: l'absurdité fait méthode». L'introduction est sans équivoque: «L'AI prend toujours plus de décisions incompréhensibles. Ses médecins font des erreurs de diagnostics, les bâclent et ignorent des expertises indépendantes. Le but consiste à se débarrasser des personnes.»

Afin de corroborer un tel jugement, le *Beobachter* s'appuie sur quelques exemples. En effet, ils confirment le contenu concret de la 5<sup>e</sup> révision, de facto, déjà en vigueur, selon une tradition helvétique.

Examinons quelques exemples. Une infirmière, âgée de

51 ans, perd son emploi parce qu'elle souffre, suite à un accident, de douleurs à la nuque et d'une dépression. En accord avec l'office AI de Zurich, la clinique psychiatrique de l'hôpital universitaire de Zurich a fait un rapport. Suite à un examen qui dura plusieurs heures, les deux médecins occupant les postes les plus élevés de cet institut renommé conclurent: cette infirmière est frappée d'une incapacité de travail de 75%.

Or, la doctoresse de l'office AI de Zurich va juger que cette infirmière est apte à travailler à 100%. La procédure mérite d'être relevée. Cette doctoresse a pris cette décision sans voir une seule seconde l'infirmière. De plus, elle adresse le reproche suivant aux spécialistes de l'institut universitaire: leur rapport ne correspond pas à des exigences formelles et de contenu. Elle l'affirme avec d'autant plus d'allant qu'elle ne dispose d'aucune formation en psychiatrie et n'a qu'un titre de médecin généraliste.

Cette décision heurte le juge cantonal d'appel argovien Jürg Fehr qui s'exclame: «Cela est inquiétant.» D'autant plus qu'il a déjà été contraint d'intervenir à plusieurs reprises, pour des cas similaires, auprès de l'office AI de son canton. En fait, il constate que l'office AI de Zurich ne tient pas compte d'expertises indépendantes, n'a pas recours à des médecins qualifiés, en l'occurrence un psychiatre, et que le médecin de l'AI n'a pas agi selon les règles en vigueur. Cela peut se résumer par la formule: se «débarasser des personnes».

### Les vrais-faux diagnostics

Dans le cas mentionné ci-dessus, l'examen pour poser un diagnostic n'a pas été fait. Dans un autre, la qualité du diagnostic est en question. Un rhumatologue reconnaît des douleurs organiques d'une vendeuse, douleurs visibles par radiographie et résonance magnétique (IRM). Cela n'empêche pas le médecin du service médical de l'office AI d'écrire, de manière lapidaire et sans avoir examiné la personne: il s'agit «en arrière-fond de douleurs subjectives». A partir de ce diagnostic erroné, l'office AI refuse toute prestation. Et cerise sur le gâteau, le médecin de l'AI demande que cette vendeuse fasse plus d'efforts «car cette maladie et ses suites peuvent être surmontées grâce à un effort de volonté raisonnable», donc exigeable.

Face à de telles décisions, le responsable de l'office AI de Zurich, Reto von Steiger, dispose d'une réponse imparable: «Si les clients sont en désaccord avec la décision définitive de l'office AI, la voie légale reste ouverte.» Or, beaucoup de personnes n'osent pas engager un recours devant un tribunal, d'autant plus que leur situation est fragilisée. En outre, les frais peuvent être importants. Au seul plan administratif, ils s'élèvent à une somme allant de 200 à 1000 francs. Alors que les recours portant sur le deuxième pilier, même pour des rentes élevées, sont gratuits. Les offices AI savent que ces «obstacles» dissuaderont et décourageront bon nombre de personnes.

### La crainte et les statistiques

Le responsable au niveau fédéral de l'assurance invalidité – Alard du Bois-Reymond, vice-directeur de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) – n'a pas manqué, à chaque occasion, de se féliciter de la chute du nombre de nouvelles rentes AI attribuées. En 2006, les nouvelles rentes ont baissé de 16% par rapport à 2005; et de 30% par rapport à 2003. Le patron de l'AI explique maintenant que cette réduction est le produit d'une prise de conscience des divers «acteurs» du secteur. Les exemples donnés par le *Beobachter* bétonnent la définition officielle de cette «nouvelle prise de conscience».

L'avocate zurichoise, Evalotta Samuelsson, spécialiste en droit des assurances sociales, explique plus simplement une des raisons de ce recul statistique: «Beaucoup de demandeurs acceptent une décision de l'AI parce qu'ils redoutent un procès. L'AI compte évidemment là-dessus. Voilà une des raisons pour lesquelles le nombre de rentes recule massi-

vement.» De plus, elle souligne la pression qui s'exerce sur l'ensemble des acteurs, entre autres les juges, au nom de la lutte contre le déficit de l'AI.

Avant la votation, les chiffres du recul des nouvelles rentes servaient à conforter l'idée que les «abus» étaient courants. D'ailleurs, suite à une étude plus que discutable commandée, comme par hasard avant la votation, M. du Bois-Reymond déclarait: «Nous devons lutter plus activement contre les abus.» (16.03.2007) Ce discours se combinait avec des déclarations du type: «Il faudrait créer de nouvelles incitations, tant à l'égard des entreprises que des handicapés.» (25.05.2007) Ce qui n'empêche pas le même responsable de souligner que pour les patrons l'obstacle à employer une personne «estampillée AI» réside dans le fait qu'«ils ne savent pas quelle sera la stabilité de la personne engagée» (8.5.2007).

### L'UDC prépare le terrain de la 6<sup>e</sup> révision

L'UDC a immédiatement saisi que la campagne officielle pour la 5<sup>e</sup> révision de l'AI offrait la possibilité de préparer le terrain pour une nouvelle révision qui réduira l'AI à une sorte d'œuvre de bienfaisance pour une petite minorité méritante, et si possible avec passeport suisse.

Au lendemain du 17 juin 2007, l'UDC publiait un document intitulé: «Lancer la 6<sup>e</sup> révision de l'AI au lieu d'augmenter les prélèvements obligatoires». L'UDC se félicite que la thématique des abus s'est imposée: «Il a fallu que l'UDC thématise les abus dans l'AI par des invalides simulateurs pour que ces dysfonctionnements soient enfin débattus en public. La pression publique sur l'administration, les tribunaux et les services AI a augmenté. A elle seule, cette discussion sur les abus dans l'AI a poussé les services AI et les tribunaux à travailler plus soigneusement. La pratique a été durcie et le nombre de nouvelles rentes a reculé de 30%.» Ce que l'UDC entend par «travail soigné» est éclairé par les cas exposés ci-dessus.

Une des exigences de l'UDC, pour la future révision, est une séparation claire entre le médecin traitant et le médecin de l'assurance. Autrement dit, l'UDC laisse entendre que le taux d'invalidité serait déterminé aujourd'hui par le médecin traitant. Or, la pratique démontre le contraire. L'arbitraire des offices AI et des médecins des assurances ne cessera de croître. Dès maintenant, une contre-campagne d'information contre la future révision de l'AI doit se faire. L'UDC en est le poisson pilote. La majorité gouvernementale suivra.

# Quand La Poste sonne les facteurs

Première étape du nouveau parcours que La Poste impose à ses salarié·e·s

JEAN-MARIE GERBER

Pour des millions d'usagers, La Poste a pris un nouveau look: les bureaux postaux se sont transformés en magasin informatique et kiosque fournissant des bonbons, de la papeterie, des billets de loterie et, évidemment, l'inévitable téléphone portable. Toute cette marchandise peut être examinée lors de l'attente minutée qui suit le retrait du ticket faisant de l'usager le numéro qui répondra au son et à l'inscription s'affichant sur le tableau lumineux. Le client observateur peut parfois saisir le stress des personnes, en majorité des femmes, travaillant au guichet. Leurs activités sont chronométrées: en moyenne, elles ne doivent pas consacrer plus de deux minutes par client, tout en étant «fiable, aimable, unique». Cela, en n'oubliant surtout pas de proposer, à la fin des opérations, le catalogue Ikea, le badge Pro Helvetia pour le 1<sup>er</sup> août ou encore un tribolo.

Le lien n'est pas toujours établi entre la réorganisation du travail que l'on aperçoit derrière les vitres des guichets et la gestion mercantilisée du comportement des clients ainsi que les «bonnes performances» de La Poste. Cette dernière, pour le premier semestre 2007, a annoncé un bénéfice de 507 millions de francs, une croissance de plus de 14 %.

Le rapport entre bénéfices et réorganisations du travail des autres employé·e·s de La Poste est, lui, très largement invisible pour l'ensemble des usagers. Nous allons ici illustrer l'intensification du travail des facteurs et des factrices et l'effort de propagande, dite de formation, effectué par la direction pour modeler un nouveau type de salarié.

## Le facteur chronométré mais en voie de conversion

L'organisation du travail d'un distributeur (facteur) dans une ville était schématiquement la suivante depuis le début des années 1990, suite à de nombreuses réorganisations.

Le travail du facteur est basé sur une tournée. La taille de cette dernière est calculée en fonction de «valeurs-temps» (qualifiées de «normes

de performance») et cela à partir d'une moyenne qui inclut: 1° Le «volume temps» annuel moyen de lettres et d'envois particuliers (recommandés, actes de poursuite, mandats de paiement, etc.).

2° Le temps de parcours.

3° Le temps du tri et de préparation des tournées: matin et après-midi.

Pour ce qui a trait au temps de parcours, deux éléments sont pris en compte:

1° le temps de parcours qui intègre le temps moyen nécessaire au postier pour se rendre de l'office postal à la première «entrée» de sa tournée et de la dernière jusqu'à l'office postal;

2° le temps de parcours entre chaque «entrée». A cela s'ajoutent des temps spécifiques alloués à la distribution des envois. Explicitons cela. Pour un recommandé, la direction de La Poste estime qu'il faut en moyenne 33 secondes (plus six chiffres après la virgule!) pour le remettre. Par contre, lors de la tournée le temps dévolu à la distribution d'une simple lettre est fixé à 5,07 secondes.

Les activités d'un postier sont donc découpées en un certain nombre de tranches et chacune est soumise à un chronométrage tatillon, cela dans la meilleure tradition du taylorisme industriel. Pour saisir plus complètement le déroulement d'une tournée il faut encore préciser que 24 «comptages» par année sont effectués par le postier afin de déterminer le «volume moyen» d'envois d'une tournée, et donc sa «taille». Donc, deux fois par mois, le postier doit compter l'ensemble des envois de sa tournée.

Pour ce faire, le premier comptage a lieu l'après-midi: il porte sur le comptage du courrier B qui est effectué lors du tri après le retour de la tournée. Le second intervient le lendemain matin lors du tri du courrier A. Tout cela serait trop simple, si «l'organisation scientifique du travail» n'exigeait pas, d'une part, le comptage spécifique des envois destinés aux cases postales dont la «valeur-temps» est différente, des lettres recommandées, des actes de poursuites et des envois réexpédiés. Cela peut paraître compliqué, mais par

respect pour le lecteur, nous avons simplifié ici la description des opérations effectives imposées aux postiers. Il faut simplement ajouter qu'ils sont soumis à un contrôle hiérarchique aléatoire, mais régulier.

On retrouve ici toutes les caractéristiques d'un modèle idéal de travail prescrit, qui met le maximum de pression sur les salarié·e·s mais qui ne correspond pas à la réalité quotidienne. En un mot, la «tournée idéale» s'approche ou s'éloigne, quotidiennement, de la tournée réelle. Il va sans dire que, étant donné l'absence de toute organisation syndicale indépendante dans l'entreprise La Poste – et donc l'inexistence d'une intervention sur le lieu de travail –, le contenu des diverses «valeurs-temps» n'est pas remis en question, n'est même pas débattu.

Pour «adapter» le facteur à ces normes, «l'entreprise jaune», nous y reviendrons, opère de véritables campagnes de mise en condition de ce qu'elle ose appeler ses «collaborateurs». En effet, sous l'effet de la mécanisation-automatisation croissante, d'autres modalités de calculs contraints de l'activité du facteur sont en voie d'introduction.

## L'époque du chef de groupe

Le «facteur-compteur bimensuel» doit avant tout distribuer le courrier. C'est ici qu'une vaste réorganisation est en cours. Pour en saisir les diverses facettes, il est nécessaire, dans un premier temps, de présenter l'organisation «type» de travail en vigueur avant les mutations initiées à la fin des années 1990.

Alors, dans une ville, le facteur est intégré dans un «groupe». A la tête est nommé un «chef de groupe». Traditionnellement, il s'agit d'un facteur plus âgé, plus expérimenté. Sa tournée est un peu «réduite» afin d'aider les membres de son groupe et, de plus, effectuer diverses tâches administratives. S'ajoute un «chef de groupe adjoint». Ces deux ont un salaire un peu plus élevé. Pour constituer le groupe, il faut y ajouter quatre à six titulaires et environ deux remplaçants. Ces derniers sont souvent jeunes; ils débutent leur «carrière postale» dans

l'attente d'être titularisés suite au départ à la retraite d'un «ancien». Ces remplaçants assurent la distribution lors de vacances ou de maladies et accidents des titulaires.

Cette organisation du groupe et de ses activités – en voie de démantèlement – renvoie avec de forts accents, est-il besoin d'insister, au modèle de l'armée de milice helvétique. D'ailleurs, par le passé, la similitude était grande entre les grades et les insignes de l'armée et ceux en vigueur au sein des PTT.

## La journée type du facteur

Le déroulement d'une journée «type» des membres du groupe peut être, pour faire court, décrite de la manière suivante.

Entrée en service à 6h00; de 6h00 à 7h00 tri de la tournée (courrier A) et préparation

des recommandés, des actes de poursuite ainsi qu'éventuellement commande d'argent pour les mandats de paiement; 7h00 à 7h30 confection du courrier en liasses, ces dernières sont réparties dans des sacs qui seront ensuite déposés, à différents endroits, sur le parcours de la tournée par des chauffeurs de camionnettes; le facteur pourra ainsi se réapprovisionner en courrier dans ces «stations».

Après avoir inscrit les recommandés et pris l'argent nécessaire pour le versement de l'AVS par exemple, le départ sonne entre 7h45 et 8h00. La distribution en général s'effectue entre 8h00 et 11h30-midi. Une pause est accordée de 12h00 à 13h00 (évidemment des glissements d'horaires interviennent). Après 13h00 est effectué le tri du courrier B, le traitement du courrier à réexpédier (change-

ments d'adresse, courrier à destinataire inconnu, etc.).

Le temps de travail quotidien formel, calculé à la minute près, correspond rarement au temps de travail effectif. Une opacité règne en la matière, qui peut être utilisée par la direction.

Il faut encore mentionner que le facteur travaille un samedi sur deux, jour durant lequel il trie sa propre tournée ainsi que celle de son collègue le plus proche, qualifié de «jumeau» dans le jargon des postiers. Le samedi, seul le courrier prioritaire («A») est distribué. Une fois la tournée propre et celle du «jumeau» accomplies, le travail du samedi prend fin.

## L'apparition du «teamleader»

Selon un des slogans de la direction de La Poste – «quand le vent du changement souffle»

# Le capitalisme et la

La configuration spatiale de la production et les conflits



CA UDRY, U. ZUPPINGER

Tous les jours, la presse rapporte de nouvelles fusions entre grandes sociétés ou des rachats. La centralisation et la concentration du capital ont atteint des records historiques. Simultanément, la décentralisation, la dispersion géographique des activités pour aboutir à la production d'un bien de consommation (durable ou non) ou à un bien de production (machine) couvre des espaces d'une dimension inconnue il y a encore trois décennies. Cela a de nombreux impacts sur la division territoriale du travail, sur l'organisation du travail (sous-traitance, flux tendus, etc.), sur les technologies utilisées (dans la recherche, la production et la communication), sur les infrastructures fixes (aéroport, ports, systèmes de transport)

publiques, avec une tendance à la privatisation.

Dit autrement, des mutations d'échelle et de temps s'opèrent, avec impétuosité, dans la structuration spatiale et temporelle de l'accumulation du capital, c'est-à-dire de la plus-value (survaleur produite par les salarié·e·s) convertie en capital additionnel, aussi bien sous la forme de machines, de bâtiments que sous celle de l'achat de forces de travail, exploitées directement ou indirectement.

## Le temps efface l'espace

Dans une formule célèbre Marx (*Le Capital*) affirme que le temps efface, en quelque sorte, l'espace au cours du développement capitaliste. Cette compression du temps et de l'espace est une caractéristique

forte de l'actuelle mondialisation du capital.

Sur chaque capitaliste (firmes), individuellement et collectivement, s'exerce une pression pour raccourcir le temps de rotation du capital<sup>1</sup>, par rapport à la moyenne sociale. Cela aboutit, au plan de la gestion, à réduire les temps de prises de décision. Et, dans la même foulée, à surmonter toutes les barrières qui s'opposeraient à cette accélération de la rotation, que ce soit dans les domaines de l'amortissement du capital fixe (machines, etc.), des processus physiques (fermentation dans la fabrication alimentaire, par exemple), de l'atteinte des consommateurs (marketing mondialement homogénéisé), de l'obsolescence des produits (les portables), de l'intensification du temps de travail.

## Le manuel du postier nouveau

Il porte pour titre, «Ce qui nous motive – les multiples facettes de notre entreprise en bref». Citons un des conseils:



«Quand le facteur sonne deux fois Pourquoi nos facteurs vendent-ils aussi des croquettes pour chien et des abonnements de journaux? Nous rendons visite à Madame et Monsieur Tout-le-monde à leur domicile, jour après jour, année après année. C'est un avantage indéniable par rapport à nos concurrents. Nous devons tirer le meilleur parti possible de cet atout et nous positionner sur de nouveaux créneaux. Car plus la quantité écrite de lettres baisse, plus il est crucial pour nous de trouver de nouveaux débouchés, en explorant de nouvelles voies pour ainsi dégager de nouvelles recettes. De la sorte, nous parviendrons à maintenir l'emploi – et pas seulement dans le service de distribution. Avez-vous une idée qui pourrait nous permettre de trouver de nouveaux débouchés? N'hésitez pas, annoncez-la à Posteidea!» ■

– le procès de travail décrit est soumis à de profonds changements. Le segment de l'entreprise appelé PostMail (qui concerne les centres de tri et la distribution du courrier) doit répondre à des critères de rentabilité. Pour justifier une réorganisation et une intensification croissante du travail, la direction invoque un léger fléchissement du courrier, mais une croissance des touts-ménages, etc. Ces chiffres ne sont pas contrôlables par les salarié-e-s. La seule chose qu'ils connaissent : le volume, la charge et l'intensité du travail augmentent, cela d'autant plus que le rapport entre le volume des tâches et le nombre de facteurs se péjore (suppression de tournées).

L'objectif central de la réorganisation vise à faire correspondre la variabilité du volume quotidien de courrier à distribuer avec un personnel plus flexible, polyvalent et à statuts différenciés. En un mot, flexibiliser sur tous les plans : statuts, horaires de travail, salaires, etc.

La mesure du temps de travail va être encore plus serré, mais ses critères d'application

vont changer. Nous allons ici en expliciter les premiers éléments.

Le changement de vocabulaire est aujourd'hui un élément clé de la gestion des « ressources humaines » à l'occasion de tournants tels que celui qu'opère La Poste. Le nouveau vocabulaire brouille les anciens repères, déconcerte une partie des travailleurs les plus expérimentés, valorise certaines fonctions, camoufle la désorganisation des collectifs de travail et doit étouffer les éléments de conflictualité.

Dans une entreprise, de fait désyndicalisée, le vocabulaire participe à la redistribution de responsabilités et à une mise en concurrence de groupes face à d'autres groupes, sous le prétexte d'une efficacité « autogérée », dont le secret est la compétition entre individus au sein du groupe. C'est ainsi que le français s'impose comme la nouvelle langue du facteur.

L'ancien chef de groupe devient *teamleader*. Au préalable sa place est mise au concours, au nom d'une saine émulation. Chacun et chacune doit faire face aux « défis », le

travail est un *challenge*. Des cours sur deux ou trois jours sont organisés pour les *teamleader* afin de valoriser leurs fonctions et de cultiver leurs mérites pour en faire de véritables chefs, sachant « manager leurs ressources humaines », leur *team*.

L'opération est complétée par un accroissement de tâches qui lui sont attribuées. Ainsi, celles que remplissaient des

chefs de service ou des cadres sont transférées sur son cahier des charges. On peut citer l'entretien annuel d'évaluation des membres du *team*, les objectifs fixés au groupe, la planification des vacances, etc. Les entretiens sont appelés *focus* et ont pour but d'être « constructifs ».

En reprenant le matériel distribué par la direction, le qualificatif « constructif » peut

se résumer à une augmentation des tâches de chacun qui est placé sous la pression d'évaluation comportant des notes. Ces dernières se distribuent selon un éventail qui va du : « satisfait partiellement aux exigences et aux objectifs de la fonction » à « dépasse largement les exigences et les objectifs de la fonction ». Cette notation aura, à coup sûr, un effet sur le salaire.

Voilà une première facette de transformations en cours que nous exposerons dans un article à suivre.



# compression du temps et de l'espace

ts possibles



L'effet de cet ensemble de mesures, exposé ici de manière succincte, est à l'origine d'une accélération des processus économiques et, par là, de la vie sociale dans son ensemble. Ce qui est ressenti – mais incompris – par une très grande partie de la population.

Dans le contexte d'un marché effectivement mondialisé, l'incitation à « réduire » l'espace au moyen du temps se fait toujours plus exigeante. Cela se constate dans l'examen de l'organisation de l'espace et des espaces afin d'en faire des configurations de production les plus efficaces possibles. Cela comprend, entre autres : l'organisation de la production et la division régionale du travail en relation avec les changements qui interviennent dans les modalités de transport et de communication. Dans la mesure où la

distance est mesurée en termes de temps et de coûts de transports, la pression est permanente pour réduire les « frictions » qu'impose la distance. A son tour l'organisation du travail dans chaque unité productive et la division géographique du travail doivent répondre aux innovations de la communication et des transports.

La mobilité du capital est un élément qui s'ajoute à cela : possibilité d'opérer des investissements directs à l'échelle mondiale et de les modifier rapidement, de contrôler les sous-traitants (donner des ordres et recevoir la marchandise dans un délai strict), de configurer dans le temps et l'espace la production et la consommation (qui s'effectue pour l'essentiel dans les conurbations urbaines), d'assurer un système de crédit et de transfert d'argent mondialisé et immédiat... Voilà quelques piliers sur lesquels s'appuient la mise en concurrence des salariés à l'échelle mondiale et la configuration spatiale de la production et de la consommation.

En outre, le capital utilise sans cesse les inégalités régionales (marchés du travail, infrastructures, fiscalité, etc.) pour mieux rentabiliser ses investissements. Il met des régions en compétition, comme on le voit en Suisse,

Celles et ceux qui se préoccupent et participent à la défense ainsi qu'à la mobilisation des salarié-e-s devraient s'intéresser à cette mutation en ce qui concerne l'organisation des processus de production dans l'espace et le temps et pour ce qui a trait à l'aménagement du territoire.

## Les failles dans le filet productif

La majorité des marchandises produites et distribuées sont aujourd'hui le résultat d'une foule d'opérations partielles qui sont effectuées quelque part sur le marché mondial

moment optimal du point de vue du rapport coût-bénéfice, dans l'optique des décideurs au sein des entreprises concernées ; une fois assemblées, les marchandises produites sont offertes à la clientèle « just in time ».

Le « lieu de production » n'est donc plus, comme il y a encore quelques dizaines d'années, l'entreprise mais un espace géographique. Les espaces, les coûts et les temps de transport ont largement remplacé les seuls espaces, coûts et temps de stockage d'autrefois.

Ce système n'est pas seulement nouveau et complexe. Il présente aussi des points faibles que la classe ouvrière pourrait utiliser dans la lutte pour la défense de ses intérêts. Ces points faibles ne sont plus uniquement, comme par le passé, à l'intérieur des sites de production, là où ne se déroulent aujourd'hui le plus souvent presque plus que des opérations partielles. Ils se trouvent entre les entreprises ou, en d'autres termes, là où les produits partiels sont transportés par avion, par chemin de fer ou par camion dans des conditions de délai les plus restreintes pour être assemblées ou offertes aux clients. Les nouvelles possibilités que ces modifications des processus de production offrent à la lutte des classes et les nouvelles formes d'organisation collectives qu'il faudrait développer pour exploiter cette nouvelle fragilité relative doivent encore être explorées.

## Organisation spatiale et contrainte

Après la Seconde Guerre mondiale, un nombre croissant de travailleurs des pays développés a eu la possibilité de disposer d'une voiture individuelle. Ne nous voilons pas la face : pour un grand nombre d'entre eux, n'était-ce pas la démonstration concrète qu'eux aussi avaient accès au « progrès » ?

L'« automobilisation de la population » qui en a résulté n'a pas seulement ouvert un nouveau marché immense et particulièrement profitable au capital. Il lui a permis, en même temps, de transférer une part non négligeable des coûts et des temps de transport des marchandises du secteur de la consommation courante sur les consommateurs. De plus, la bagnole a permis au capital d'obliger les salarié-e-s à assumer des coûts et des temps de plus en plus longs pour se déplacer de leurs lieux de domicile à leurs lieux de travail. Par ces biais, il a réussi à récupérer à son profit la plus grande partie du temps de loisirs que les travailleurs ont acquis en luttant pour la diminution du temps de travail. Peu de salarié-e-s ont compris ce changement.

En revanche, tout le monde perçoit que le rythme de vie devient toujours plus stressant et insupportable. Si les travailleurs ont de la peine à saisir comment ils pourraient se battre contre cela, c'est en partie dû au fait que l'organisation spatiale qui détermine le quotidien actuel de la population a été adaptée aux conditions nouvelles créées par le développement des réseaux de transport et des possibilités de communication.

Les villes ont explosé, l'organisation du territoire claire et simple qui existait avant la Seconde Guerre mondiale a été chamboulée. On habite, travaille et consomme presque partout. Pour certains programmes publics et privés, les centres urbains continuent d'offrir de plus grandes chances, mais beaucoup de lieux de production et de vente ont un meilleur essor « en périphérie » et un grand nombre d'équipements d'intérêt collectif sont éparpillés à travers la campagne.

Une nouvelle géographie conditionne le quotidien et exige de tous les acteurs sociaux

– indépendamment des moyens dont ils disposent – un degré extrêmement élevé de mobilité. L'organisation spatiale capitaliste actuelle acquiert à travers ces faits la portée d'une contrainte à laquelle personne ne peut se soustraire.

## Cela ne peut continuer ainsi

Mais pourtant, depuis quelques années se développe dans des cercles toujours plus larges la conscience que cela ne peut pas continuer de la sorte. Les pouvoirs politiques et les médias focalisent l'attention sur la consommation toujours croissante d'énergie et sur les problèmes environnementaux. En même temps, la pression sur les conditions de travail et d'existence devient elle aussi de plus en plus insupportable, dans le monde entier.

Sous le slogan dudit « développement durable », l'individu est invité à apporter sa contribution à la protection de l'environnement et aux économies d'énergie. Représenté-il plus qu'une manœuvre politico-idéologique de diversion ? Notre réponse est sans équivoque à ce propos : dans le cadre de la domination, aujourd'hui mondialisée, d'une économie de la société de profit capitaliste, il ne sera pas possible de faire des progrès qui soient en relation avec la gravité d'une situation où la question de la survie de l'humanité peut se poser à brève échéance ; et cela tant que le développement de la société est conditionné à l'échelle mondiale par une économie dont le seul moteur est la recherche du profit à court terme.

De ce fait, les perspectives d'avenir pour nous et nos enfants dépendent encore et toujours de l'essor de la lutte des classes. Elles s'amélioreront si socialement émergent les éléments d'une prise de conscience pratique – non seulement en ce qui concerne la consommation d'énergie et les

problèmes environnementaux, mais également pour ce qui a trait à la pression toujours plus forte sur les conditions de travail et de vie – que cela ne peut continuer ainsi.

Or, pour que cette évolution puisse avoir lieu, il n'y a pas de raccourci : les salarié-e-s doivent retrouver une véritable capacité de lutter solidairement, quotidiennement contre l'exploitation et l'oppression qui façonnent les diverses facettes de leur vie et pour un dépassement de l'ordre mondial capitaliste.

Ce n'est pas en éludant les difficultés qui s'élèvent sur la voie de sortie de cette grave crise ou en distrayant les salarié-e-s par un engagement sans issue dans le jeu factice de « débats politiques » médiatiquement formatés autour d'enjeux institutionnels par la bourgeoisie qu'on se rapprochera de ce but.

En dépit des conditions peu favorables du contexte actuel et en dépit des modestes forces anti-capitalistes et socialistes, il n'y a pas d'autre issue : où émerge un mouvement d'opposition collective, une activité commune, il faut non seulement participer à ces actions, mais y apporter des éléments de réflexion permettant de mieux saisir la configuration présente du capitalisme et donc ses maillons faibles.

1. Par rotation du capital nous entendons la répétition de cycle complet du capital qui comprend deux procès de circulation (passage du capital-argent au capital productif et passage de la marchandise au capital argent) et un procès de production (situé entre les deux procès de circulation). Il y a rotation du capital car chaque fraction de celui-ci effectue, en quelque sorte, un mouvement tournant en prenant successivement la forme argent, la forme marchandise et de nouveau la forme argent, si la marchandise est vendue (réalisation de la plus-value). La période de ce cycle complet se nomme temps de rotation qui équivaut au temps de production plus le temps des deux procès de circulation.

### Un conflit charnière

Dans la construction se joue une bataille dont l'enjeu dépasse le secteur

Cet automne 2007 se profile un conflit syndical, social et politique entre patronat et salarié·e·s. Il a des chances de se dérouler dans le secteur principal de la construction (« gros œuvre »). Ce secteur représente un élément clé de l'ensemble de la branche de la construction qui « occupe » quelque 300'000 salarié·e·s. Commençons à examiner quelques enjeux de cette possible « lutte directe », du point de vue d'un militant syndical de terrain.

#### Une convention en réalité provisoire

Le 23 mai 2007, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a annoncé qu'elle résiliait, au 30 septembre 2007, la convention collective de travail conclue avec UNIA et SYNA (syndicat chrétien). Il s'agit de la Convention 2006, signée le 26 mai 2005. Elle est entrée en vigueur en janvier 2006, avec extension obligatoire sous le manteau de la Confédération. La durée de sa validité : jusqu'au 31 décembre 2008. Il était prévu une prorogation automatique jusqu'au 31 décembre 2009 « si aucune des parties contractantes ne s'oppose par écrit, jusqu'au 30 juin 2008, à cette prorogation ». En outre, un article (art. 51) mentionne que les parties contractantes négocient chaque année, au troisième trimestre, les salaires, en s'efforçant de trouver « une solution économiquement supportable pour la branche ». Pour cela, elles doivent prendre en compte toute une série de facteurs (marché du travail, productivité, charges sociales, etc.) auxquels s'ajoutent « d'autres facteurs déterminants ». L'éventail est donc grand ouvert pour les manœuvres patronales. Si l'« entente n'intervient pas », les « parties contractantes de la CN, jusqu'au 30 septembre » peuvent, chacune, la dénoncer, « en respectant un délai de 2 mois pour le 31 décembre ».

Cette convention, par sa portée nationale et sa représentativité, est la plus importante en Suisse, pour ne pas dire la seule qui ait encore une certaine force de contrainte sur le patronat. Certes, la convention 2006 – dont divers articles étaient déjà sujets à débat – a été signée en contrepartie d'un engagement d'UNIA en faveur des seconds accords bilatéraux avec l'UE-AELE (moins la Bulgarie et la Roumanie). Dans ces accords, la « libre circulation de la main-d'œuvre » était censée aller de pair avec des « mesures d'accompagnement » protégeant l'ensemble des salarié·e·s contre le « dumping salarial ». Aujourd'hui, le tract de mobilisation d'UNIA, pour la manifestation du 22 septembre 2007, porte comme titre : « Pas de dumping salarial ! » Un titre qui est, à la fois, un constat réaliste de la situation et... un mot d'ordre.

#### Une flexibilité horaire incontrôlable

En effet, une fois le référendum de septembre 2005 contre les bilatérales battu par le patronat – nous nous opposions à l'insuffisance notoire des dites « mesures d'accompagnement » dans un pays où la non-protection contre les licenciements, entre autres des délégués syndicaux, a été condamnée par le BIT (Bureau international du travail) – la SSE a remis la pression. Elle avait déjà manifesté sa combativité en 2005. Elle a de suite utilisé la déréglementation

accrue, de fait, du marché du travail pour chercher à imposer ses objectifs.

Le temps de travail, son intensité et le salaire sont toujours au centre du conflit entre patronat et salarié·e·s. Ainsi, en 2005, de plus en plus nombreuses étaient les entreprises qui multipliaient les recours aux heures négatives. Qu'est-ce que cela signifie ? En cas d'intempéries – lorsque le travail sur un chantier n'est pas possible (ou ne devrait pas l'être !) – en lieu et place de toucher les indemnités-intempéries, des travailleurs se voyaient attribuer un stock d'heures négatives. Ils étaient contraints de les récupérer sous la forme d'heures supplémentaires non majorées. Ainsi, dans diverses régions, durant l'été on a constaté des journées de travail allant jusqu'à 12 ou 13 heures, sans compensation pour les heures supplémentaires.

Il faut y ajouter une pratique relativement nouvelle : mettre les travailleurs de piquet. Ainsi, des ouvriers sont « bloqués », car ils doivent « être disponibles » pour l'après-midi ou lendemain matin, ce qui implique non seulement qu'ils soient prêts, mais qu'ils restent proches du lieu de travail (ou du point de départ pour se rendre sur le chantier).

Le conflit sur cette pratique des heures négatives fut porté devant le « tribunal arbitral » (un « juriste émérite ») qui émit en août 2006 un jugement condamnant cette méthode. Il avait valeur nationale. Antérieurement, les « recommandations » de la « commission paritaire » n'avaient souvent pas été suivies, cela va de soi. Le patronat testait les rapports de forces.

Ce fait révèle que les formulations en vigueur dans les conventions contiennent une part d'imprécision suffisante pour offrir un terrain favorable à une mise en cause de ses normes et ouvrir une période d'incertitude, de changements dans la pratique. Ces derniers seront utiles pour préparer la suite du point de vue patronal, cela d'autant plus que le délai a été fort long jusqu'à ce que l'instance précitée se prononce sur l'illégalité de l'utilisation des heures négatives.

Il en va de même pour ce qui a trait à la flexibilité des heures de travail. Dans le rapport de forces actuel et avec le type d'investissement sur le terrain de l'appareil syndical, il est illusoire de penser pouvoir contrôler des contingents importants d'heures flexibles. Dans la convention 2006, le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2112 heures. La durée journalière et hebdomadaire du travail « en règle générale » peut osciller entre 37,5 heures et 45 heures. A cela s'ajoutent des dérogations qui interviennent au travers de la modification du calendrier de la durée du travail « pour l'adapter aux besoins d'exploitation pour l'ensemble de l'entreprise ou seulement pour certains chantiers ».

C'est sur le terrain d'une flexibilisation du temps de travail que la SSE met de plus en plus l'accent. Son document expliquant la résiliation de la CN 2006 commence par ce point : « Nous avons besoin de flexibilité pour le temps de travail, c'est-à-dire de pouvoir recourir à des heures en plus, mais aussi à des heures en moins. »

#### 60 ans, un recul sans fard

Si la pratique des « heures négatives » a servi d'épreuve, la SSE, avant même l'engage-

ment d'un affrontement plus direct, a soumis la direction d'UNIA à un examen de passage ; ce d'autant plus que le patronat avait obtenu gain de cause en matière salariale. En effet, après avoir revendiqué 220 francs d'augmentation, UNIA n'a cessé de reculer, jusqu'à 100 francs. Puis le patronat a pris l'initiative de distribuer des augmentations, avec une partie au mérite.

Sur cette voie, au milieu de l'année 2007, la SSE a réussi à péjorer un acquis important obtenu par les salariés de la construction : la « Convention collective pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction ». Cette convention mettait en place une « Fondation paritaire pour la retraite anticipée » appelée Fondation FAR. Ce système permet aux travailleurs du secteur de prendre une retraite anticipée entre 60 et 65 ans, avec environ 80 % du salaire. Une fois atteint l'âge donnant droit à la retraite (65 ans), le relais est pris par l'AVS et le II<sup>e</sup> pilier, avec une diminution du revenu.

Or, sous pression de la SSE, dans le cadre de la Fondation paritaire et avec l'assentiment des directions d'UNIA et de SYNA, des changements ont été introduits en 2007 en défaveur des travailleurs. Le premier fait passer l'âge de la retraite anticipée de 60 ans à 60 ans et demi, ou, alors est appliquée une réduction de la rente entre 60 et 61 ans. C'est en fait, de plus, une augmentation du temps de travail global. Le deuxième : les contributions au II<sup>e</sup> pilier ne seront plus versées entre 60 et 61 ans ; et durant les quatre ans qui suivent, la contribution à l'avoir vieillesse du II<sup>e</sup> pilier passera de l'actuel 18 % à 12 %. La rente du II<sup>e</sup> pilier s'en ressentira après 65 ans. Le troisième : la contribution des travailleurs au fonds paritaire passera de 1 % à 1,3 %, ce qui est une atteinte au salaire. Pour l'heure cet accord doit rester en vigueur jusqu'en 2012. Nous n'en sommes pas certains.

L'argument pour admettre de manière « paritaire » ce premier délitement d'un accord important relève d'une fantaisie actuarielle. Selon les responsables de la FAR, la couverture s'élèverait « seulement » à 94,9 %. Cette couverture serait insuffisante pour financer un départ de tous les travailleurs qui prendraient au même moment leur retraite anticipée. Cela relève de la science-fiction ; sans même mentionner d'autres aspects plus techniques qui enlèvent tout crédit à une telle « analyse ».

En outre, un fait élémentaire doit être relevé. S'il y a une diminution de la contribution ouvrière au fonds, sa cause réside largement dans les pratiques mêmes du patronat : travail précaire et au noir, suppression des heures supplémentaires (mécanisme des « heures négatives »), stagnation des salaires. Autrement dit, la masse salariale sur laquelle reposent les contributions a été compressée.

Or, les directions syndicales ont accepté ce recul au moment même où le patronat est accusé, à juste titre, de démanteler des « acquis des travailleurs » de la construction.

Si, aujourd'hui, UNIA appelle les travailleurs à voter pour ou contre la grève en vue de la journée de mobilisation du 22 septembre, l'accord passé (FAR) au désavantage des salariés de la construction n'a pas été soumis à une discussion large, à une consultation. Tout au plus ont-ils appris, sans la comprendre vrai-

ment, la décision paritaire dans un petit article de leur journal. Pourtant la retraite anticipée était et est fortement voulue par les travailleurs de la construction qui se sont mobilisés pour elle. Il était possible, pour préparer la bataille qui s'annonçait sur la convention 2006, de refuser les modifications que proposait le patronat dans le cadre de la FAR ; et de faire de ce point un tremplin pour une mobilisation préparée sur un temps plus long.

Nombreux sont les travailleurs qui ont encore en mémoire le fait que le patronat, après avoir passé l'accord sur la retraite anticipée, avait voulu faire un pas en arrière. En réaction à cette volte-face, en 2003 ils ont exprimé leur capacité de lutte pour un objectif bien compris.

Afin de préparer une mobilisation – entre autres dans les régions décisives au plan quantitatif : Zurich et Berne – il eût été plus que recommandé de ne pas reculer sur la retraite anticipée et de consulter effectivement les travailleurs, de faire un travail d'explication sur les 60 ans et les autres objectifs patronaux.

#### Des bouleversements peu appréhendés

Car, en arrière-fond, de l'affrontement conventionnel, il faut mettre en relief quelques lignes de force de la stratégie de la SSE. Il existe un projet de restructuration de toute la branche de la construction au plan de ses instances patronales. Il ne convient plus à des secteurs clés du patronat de maintenir les catégories de « gros œuvre » et de « second œuvre » (électriciens, installateurs sanitaires, etc.), ni les conventions spéciales existant dans certaines régions romandes.

En effet, un ouvrier qualifié de l'électricité, un plâtrier-peintre obtient un salaire inférieur – aux alentours de 1000 francs – à celui d'un maçon. Cela est le fruit d'une histoire syndicale, de luttes et de segments du marché du travail.

Les conditions ont changé actuellement, entre autres sous l'effet d'une « libre circulation » qui bouleverse ledit marché du travail, alors que l'organisation syndicale et les normes légales ainsi que conventionnelles sont faibles. Pire, alors que la pratique patronale indique un affaiblissement accru à venir encore.

Une « réorganisation-fusion » des secteurs « gros œuvre » et « second œuvre » modifierait profondément les relations contractuelles entre patronat et syndicat à l'échelle nationale. Dans ce cadre, y compris la FAR pourrait être mise en question, puisqu'une mutation de la SSE modifierait le statut légal d'un des partenaires de l'accord.

A ce type de réorganisation de la représentation patronale de toute la branche s'ajoutent les changements profonds du fonctionnement des entreprises, à l'image de ce qui se passe en Allemagne. De plus en plus, des grandes firmes sont et seront des donneurs d'ordre et les travaux seront exécutés – c'est déjà le cas – par une cascade de sous-traitants qui se refilent des « bouts » tant les « marges bénéficiaires » sont serrées. Conséquence : les pratiques de dumping de tout ordre vont se multiplier. C'est dans ce contexte que, pour maintenir les acquis, une mobilisation d'ampleur est nécessaire. Nous y reviendrons. ■

#### NOUVEAUTÉ

Alain Bihl

LA NOVLANGUE NÉOLIBÉRALE  
La rhétorique  
du fétichisme capitaliste

Souscrivez  
dès maintenant  
au livre d'Alain Bihl  
*La Novlangue néolibérale*  
à paraître  
début octobre  
à : [editions@page2.ch](mailto:editions@page2.ch)  
240 p.  
18 francs au lieu de 24.

#### SITE WEB

Visitez notre site  
[www.alencontre.org](http://www.alencontre.org).  
Vous y trouverez de  
nombreux articles sur la  
situation internationale.  
Plus de 1700 visites  
quotidiennes.

#### PROMOTION

Vous êtes un certain  
nombre à recevoir  
*La brèche* à titre  
promotionnel, pour  
trois numéros.  
Cet envoi est gratuit et  
ne vous engage à rien.

Tous simplement  
nous espérons vous  
convaincre, au terme de  
la lecture de ce journal,  
de vous y abonner.

#### CONTACTS

##### La brèche

[www.labreche.ch](http://www.labreche.ch) • [www.alencontre.org](http://www.alencontre.org)  
[redaction@labreche.ch](mailto:redaction@labreche.ch) • [abonnement@labreche.ch](mailto:abonnement@labreche.ch)  
case postale, 1000 Lausanne 20 • CCP 17-247469-2  
Tél. +41 21 625 70 63 • Fax +41 21 625 70 64

La brèche est éditée par le Mouvement pour le socialisme (MPS). Tous les articles n'expriment pas nécessairement le point de vue du MPS.

##### Prendre contact avec le MPS :

MPS, CP 209, 1211 Genève 4, [mgs-ge@bluewin.ch](mailto:mgs-ge@bluewin.ch)  
MPS, CP 120, 1000 Lausanne 20, [vaud@mps-bfs.ch](mailto:vaud@mps-bfs.ch)  
BFS, Pf 2002, 4001 Bâle, [bfs-bs@bluewin.ch](mailto:bfs-bs@bluewin.ch)  
BFS, Pf 129, 3000 Berne 23, [bfs-be@bluewin.ch](mailto:bfs-be@bluewin.ch)  
BFS, Pf 8707, 8036 Zurich, [info@bfs-zh.ch](mailto:info@bfs-zh.ch)

#### PUBLICATIONS

##### Je suis intéressé·e à m'abonner à :

La brèche  La Revue trimestrielle La brèche  Les cahiers La brèche

Abonnement *La brèche* : 12. – ; abonnement à la revue trimestrielle (80p.) : 50. – ;  
abonnement conjoint *La brèche* + revue : 60. – (soutien, resp. 20. –, 80. –, 100. –) ;  
abonnement aux cahiers : envoi automatique à chaque parution, 6. – le cahier.

Cochez ce qui convient.

Nom : ..... Prénom : .....

Rue et numéro : .....

NPA et localité : ..... Pays : .....

Tél : ..... Adresse mail : .....