

**Supplément
PRÉVENTION SÉCURITÉ**

FEDS
Equipment
FO
Environnement
métiers
Transports ... Services

Notre mot à dire

CLASSIFICATIONS : LE DÉBUT DE LA FIN ?

Le Groupement des Entreprises de Sécurité (GES), chambre patronale issue de la fusion des deux principales représentations d'employeurs, a décidé de lancer le chantier de «redéfinition» de l'accord des classifications, dit des «métiers repères».

Pour rappel, le préambule de l'accord du 5 novembre 2019 revalorisant de 2,6% les salaires, indique que les employeurs «....soulignent également que les revalorisations salariales doivent s'inscrire dans un plan global de transformation du marché, ...et d'une montée en compétences des salariés, notamment sur certains marchés émergents.».

Dans ce cadre, les négociations commencent, à l'initiative des employeurs, pour «réviser» l'accord de classifications en vigueur au sein de la branche. Ces négociations s'engagent et seront suivies par d'autres, comme la révision de l'accord de reprise du personnel.

FORCE OUVRIERE
n'est pas demandeuse
d'une refonte de l'accord
de classification.

Pour FO, l'accord actuellement en vigueur est satisfaisant pour les salariés.

Il faut y faire entrer les nouveaux métiers, classifier les personnels administratifs et surtout élaborer les formations. Cette dernière exigence est la réponse à la montée en compétence des salariés et finaliserait l'accord de 2006. Pour rappel, les employeurs ont toujours repoussé la mise en œuvre du volet formation de l'accord.

Les premières réunions ont été consacrées à la présentation des grands axes de cette refonte de l'accord de septembre 2016 modifiant celui du 1^{er} décembre 2006.

Sommaire

CLASSIFICATIONS : LE DÉBUT DE LA FIN ?

LES GRANDES LIGNES DU PROJET PATRONAL

COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) DU 10 JUILLET 2020

LES GRANDES LIGNES DU PROJET PATRONAL

Finit les métiers repères; Remplacement par des fonctions génériques au sein desquelles les emplois ne seront plus la valeur de référence.

Finit l'agent de sécurité filtrage, remplacé par la notion d'« Agent spécialisé».

Autre nouveauté, la grille de salaires. Un certain nombre de points seraient attribués à un emploi au sein de la fonction générique. Le nombre de points attribué déterminera le **salaire minimum mensuel ou annuel** correspondant.

Autre modification quasi certaine, l'écart incompressible entre les premiers coefficients de la grille va disparaître.

Enfin, des compléments de rémunération

pourraient être attribués aux salariés en fonction de l'utilisation de certaines compétences supplémentaires. Ils seraient liés à cette compétence, peut-être versés après une certaine période d'exercice et limités à sa durée de mise en œuvre.

La revalorisation de 10% de la masse salariale globale inclue, dans l'esprit des employeurs une **remise en cause de la prime d'ancienneté** et de certains autres éléments de l'actuelle CCN.

Ces premières projections patronales font apparaître la **disparition d'un emploi repère** existant : **Opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire.** La suite des négociations nous éclairera certainement sur les raisons de cette proposition.

Il nous est dit que les nouveaux emplois constatés dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire (annexe VIII) seraient intégrés dans les travaux de révision des classifications.

Les travaux présentés sont sortis des réflexions des seuls employeurs, assisté d'un Cabinet choisi par eux.

Il a été décidé au niveau de la branche professionnelle de recourir à l'assistance d'un Cabinet, choisit paritairemment (employeurs / organisations syndicales), sur appel d'offre.

A ce jour, il est prévu par les employeurs que ces négociations se termineront en 2021.

En pages 4 à 11, les extraits des premiers documents présentés.



COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) DU 10 JUILLET 2020



SALAIRS 2021

A l'ouverture de la négociation, les employeurs proposaient 0,3% d'augmentation pour les salaires minima conventionnels au 1er janvier 2021.

L'accord de 2019, signé notamment par FO, prévoit qu'au 1er janvier 2021 le premier niveau conventionnel (coefficients 120) doit être au-dessus du SMIC.

Les employeurs argumentent de ce montant de revalorisation en s'appuyant sur le fait que la crise sanitaire a engendré une grave problématique économique et que le montant proposé permet de répondre à l'engagement

prévu dans l'accord. Ils reprennent les indicateurs INSEE sur l'inflation possible en 2020.

REPRISE DU PERSONNEL – négociation d'un avenant «COVID»

- Pour FO, ce montant ne répond pas aux besoins réels des salariés de la prévention-sécurité. FO a rappelé la nécessité d'une augmentation substantielle des salaires, d'autant plus que les employeurs ont pour objectif de revaloriser la masse salariale de 10% au 1^{er} janvier 2022...

Il est nécessaire pour attirer et conserver les salariés au sein de la branche d'avoir une politique salariale ambitieuse, ce qui n'est pas vraiment le cas actuellement.

- Pour FO, le premier niveau des salaires ne peut être en-deçà du SMIC.

A l'issue d'une suspension de séance, les employeurs sont revenus avec une nouvelle proposition à 0,4% au 01 janvier 2021.

Le projet de texte est mis à signature jusqu'au 24 juillet.

Par courrier, FORCE OUVRIERE a demandé que soit négocié un avenant afin que soit pris en compte la problématique du chômage partiel et donc l'absence du nombre d'heures effectuées sur site pour être transférable.

Un projet portant la période de 9 à 13 mois a été proposé, ce afin de prendre en compte la période de chômage partiel subie par les salariés et ainsi permettre que les salariés puissent comptabiliser les 900H nécessaires au transfert. Un autre volet porte sur les formations obligatoires dont les recyclages n'ont pu être réalisés pour cause de fermeture des centres de formation.

Le projet sera transmis pour signature au plus tard au 31 juillet.

un journal





1.1

Les composantes techniques du système de classification

Rappel

- 1** Un système d'évaluation à l'aide de quatre critères classants, déclinés en degrés et auxquels sont associés des points
- 2** Des emplois regroupés en grandes fonctions génériques
- 3** Une première grille qui se dessine mais qui reste à ajuster...
- 4** Des compléments de rémunération envisagés pour reconnaître l'utilisation temporaire de certaines compétences supplémentaires
- 5** La révision des systèmes de rémunération et d'ancienneté sera traitée directement en lien avec la construction de la nouvelle classification.

ceci n'est qu'

Un système d'évaluation fondé sur quatre critères classants, déclinés en six degrés

Rappel

- Après plusieurs réunions de travail et différents essais de rédaction, les travaux réalisés par le GES se sont orientés vers le choix de **4 critères classants** :

- ✓ **Technicité/Compétences**
- ✓ **Autonomie/Initiative**
- ✓ **Périmètre et implication dans l'exécution des missions**
- ✓ **Attitude de service/Relationnel tiers**

Ces critères ont été considérés, en effet, comme les plus essentiels par rapport aux fonctions et métiers de la branche, notamment en ce qui concerne la technicité, les compétences et les différents diplômes indispensables à l'exercice des métiers de l'exploitation.

La dimension relationnelle propre à la plupart des métiers de la branche a été également jugée comme un critère essentiel et a fait l'objet d'un libellé spécifiquement adapté aux caractéristiques de ce secteur.

- Chaque critère classant a fait l'objet d'un projet de définition synthétique**, qui pourra naturellement être encore adapté et sera à valider paritairement.
- Chacun de ces critères est décliné en 6 degrés** qui permettent de graduer de façon croissante les exigences et spécificités correspondant à chacun des degrés.
- Chaque degré doit faire lui-même l'objet d'une définition**, suffisamment précise pour permettre une évaluation satisfaisante de chaque emploi ou fonction.
- La description de ces degrés doit permettre de positionner de façon facile et équitable les principales **fonctions génériques** existant dans la branche.

3.1

Méthode de cotation à l'aide de la grille des critères classants : l'exemple de l'Agent de sécurité cynophile

		Technicité* / compétences*	Autonomie* / initiative*	Périmètre et Impact de la mission	Attitude de service / Relationnel tiers
D1 = 1 point	Degré 1	L'agent se situe dans un parcours de formation d'alternance ou d'apprentissage en sécurité privée.	L'emploi est exercé dans le cadre de consignes* écrites simples et détaillées fixant la nature du travail, les procédures à utiliser, les moyens à employer, les limites à respecter. L'exécution des tâches ne nécessite pas de prise de décision. Le contrôle des tâches par la hiérarchie est permanent.	Les activités exercées dans l'emploi nécessitent la bonne exécution des tâches confiées et la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans le respect des consignes fixées. Les opérations réalisées s'appliquent au périmètre immédiat de l'emploi et n'ont pas d'impact au-delà.	L'emploi implique des contacts simples et répétitifs avec des tiers internes (collègues) ou externes (public). Les échanges sont restreints et nécessitent la stricte application de consignes.
D2 = 2 points	Degré 2	L'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences initiales obligatoires requises correspondant à une certification de niveau 3 du RNCP ou une expérience professionnelle donnant équivalence. Exemples : - CQP APS, CYNO, ASA - Titres RNCP de niveau 3 - CAP Agent de Prévention et de Sécurité - SSIAP 1 (si rendu nécessaire pour IGH/ERP)	L'emploi est exercé dans le cadre de consignes* écrites précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à employer, les moyens disponibles, les limites à respecter. La réalisation des activités peut nécessiter ponctuellement certaines initiatives pour adapter les moyens. Le contrôle des activités est fréquent.	Les activités exercées dans l'emploi nécessitent la bonne réalisation des activités confiées et la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans le respect des instructions fixes. Elles peuvent impliquer l'animation des membres de l'équipe de travail, de niveau Agent qualifié. Les opérations réalisées peuvent avoir un impact à court terme sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.	L'emploi implique des contacts inter-individuels courants avec des tiers internes (collègues) ou externes (individus). Les contacts nécessitent un échange d'informations simples, un dialogue et une attitude adaptée à la situation.
D3 = 3 points	Degré 3	L'emploi nécessite la mise en œuvre des compétences initiales obligatoires requises correspondant à une certification de niveau 4 du RNCP ou une expérience professionnelle donnant équivalence. Exemples : - Bac Pro Métiers de la sécurité, Brevet technique (BP) - CQP A3P - Titre TLS; Titre Cat. D et B - SSIAP 2 - Titre "Technicien en systèmes de sûreté"	L'emploi est exercé dans le cadre de consignes générales, écrites ou non, et d'objectifs à atteindre. La réalisation des activités nécessite d'apprécier les situations et de prendre toute initiative pour adapter en conséquence les méthodes et les moyens, après avis de la hiérarchie. Le contrôle des activités est ponctuel.	Les activités exercées dans l'emploi impliquent l'attente des résultats de la mission confiée, dans le respect des instructions et de la qualité. Elles impliquent : - la bonne supervision du matériel mis à disposition - l'encadrement des collaborateurs d'une équipe de travail, de niveau Agent qualifié ou Agent spécialisé, ou le pilotage d'une équipe projet Les actions ou les décisions peuvent avoir un impact à court terme au niveau d'une équipe et de son activité.	L'emploi implique des relations variées avec différents tiers internes (ex : représentants de services) ou externes (ex : échanges avec un client sur site dans le cadre de la réalisation de la prestation, prestataires, etc.). Les contacts nécessitent d'échanger, traiter, analyser, synthétiser des informations.
D4 = 4 points	Degré 4	L'emploi nécessite la mise en œuvre des compétences certifiées par un niveau 5 du RNCP ou une expérience professionnelle donnant équivalence. Exemples : - BTS MOS - SSIAP 3	L'emploi est exercé dans le cadre de directives* et d'objectifs à atteindre. La réalisation des objectifs nécessite d'être force de proposition pour organiser la mise en œuvre des moyens et en améliorer les résultats. Le reporting des résultats est fréquent.	Les activités exercées dans l'emploi portent sur l'atteinte des résultats d'une entité (site, agence, secteur, service...). Elles impliquent : - la bonne utilisation des moyens humains, financiers et matériels mis à disposition - l'encadrement de plusieurs équipes exerçant des activités de même nature. Les actions ou les décisions peuvent avoir un impact à court terme sur l'activité de l'entité.	L'emploi implique des relations variées avec différents interlocuteurs internes (ex : chef de service, responsable de secteur, commercial terrain...) ou externes (ex : échanges avec un client hors site dans le cadre de la réalisation de la prestation, relations avec des prestataires...). Les contacts nécessitent la structuration de l'échange, la gestion de situations complexes ou conflictuelles et la recherche de solutions.
D5 = 5 points	Degré 5	L'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences spécialisées dans le domaine de l'exploitation relevant d'une certification de niveau 6 du RNCP ou d'une expérience de 3 ans dans un emploi similaire. Exemples: - Licence professionnelle Sécurité des biens et des personnes	L'emploi est exercé dans le cadre d'orientations*. La définition des objectifs à atteindre, la mise à disposition et le contrôle des moyens suppose une grande latitude d'action et une autonomie de décision. Le reporting des résultats est ponctuel.	Les activités exercées dans l'emploi portent sur l'atteinte des résultats de plusieurs entités (branche d'activité, département...). Elles impliquent : - l'optimisation des moyens humains, financiers et matériels mis à disposition - l'encadrement de collaborateurs exerçant des activités de nature et de statut différents (dont des cadres) - une délégation de pouvoir, sans responsabilité pénale. Les actions ou les décisions peuvent avoir un impact à court ou moyen terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.	L'emploi implique des relations de négociation avec des clients / prospects ou des décideurs internes et externes. Les contacts nécessitent la compréhension des enjeux et la capacité à mobiliser ses interlocuteurs.
D6 = 6 points	Degré 6	L'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences généralistes dans le domaine de l'exploitation relevant d'une certification de niveau 7 du RNCP ou d'une expérience de 5 ans dans un emploi similaire.	L'emploi consiste à fixer les grandes orientations, et les objectifs associés, de développement de l'entreprise. La définition des objectifs à atteindre, la mise à disposition et le contrôle des moyens supposent les plus grandes latitude d'action et autonomie de décision. Le reporting des résultats est ponctuel et stratégique.	Les activités exercées dans l'emploi portent sur l'atteinte des résultats de l'entreprise. Elles impliquent : - l'anticipation et la bonne gestion des moyens matériels, humains et financiers, dans le cadre des orientations définies. - l'encadrement de manager, départements. - une délégation de pouvoir engageant la responsabilité pénale. Les actions ou les décisions peuvent avoir un impact sur l'entreprise ou le groupe à moyen et long termes, avec des conséquences durables sur le personnel, les moyens, les résultats.	L'emploi implique des relations stratégiques et porteuses d'enjeux forts (interlocuteurs nationaux, clients grands comptes, fournisseurs, organismes...). Les contacts peuvent engager l'image de l'entreprise et nécessitent la compréhension des enjeux, et la capacité à influencer ses interlocuteurs.

Cotations : $2 + 2 + 1 + 1 = 6$ points

3.2

Méthode de cotation à l'aide de la grille des critères classants : l'exemple du chef de poste

	Technicité* / compétences*	Autonomie* / initiative*	Périmètre et impact de la mission	Attitude de service / Relationnel tiers
D1 = 1 point	Degré 1 L'agent se situe dans un parcours de formation d'alternance ou d'apprentissage en sécurité privée.	L'emploi est exercé dans le cadre de consignes* écrites simples et détaillées fixant la nature du travail, les procédures à utiliser, les moyens à employer, les limites à respecter. L'exécution des tâches ne nécessite pas de prise de décision. Le contrôle des tâches par la hiérarchie est permanent.	Les activités exercées dans l'emploi nécessitent la bonne exécution des tâches confiées et la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans le respect des consignes fixées. Les opérations réalisées s'appliquent au périmètre immédiat de l'emploi et n'ont pas d'impact au-delà.	L'emploi implique des contacts simples et répétitifs avec des tiers internes (collègues) ou externes (public). Les échanges sont restreints et nécessitent la stricte application de consignes.
D2 = 2 points	Degré 2 Exemples : - CQP APS, CYNO, ASA - Titres RNCP de niveau 3 - CAP Agent de Prévention et de Sécurité - SSIAP 1 (si rendu nécessaire pour IGH/ERP)	L'emploi est exercé dans le cadre de consignes* écrites précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à employer, les moyens disponibles, les limites à respecter. La réalisation des activités peut nécessiter ponctuellement certaines initiatives pour adapter les moyens. Le contrôle des activités est fréquent.	Les activités exercées dans l'emploi nécessitent la bonne réalisation des tâches confiées et la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans le respect des instructions fixes. Elles peuvent impliquer l'animation des membres de l'équipe de travail, de niveau Agent qualifié. Les opérations réalisées peuvent avoir un impact à court terme sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influent pas l'activité de l'équipe ou du service.	L'emploi implique des contacts inter-individuels courants avec des tiers internes (collègues) ou externes (individus). Les contacts nécessitent un échange d'informations simples, un dialogue et une attitude adaptée à la situation.
D3 = 3 points	Degré 3 Exemples : - Bac Pro Métiers de la sécurité, Brevet technique (BP) - CQP A3P - Titre TLS; Titre Cat. D et B - SSIAP 2 - Titre "Technicien en systèmes de sûreté"	L'emploi nécessite la mise en œuvre des compétences initiales obligatoires requises correspondant à une certification de niveau 4 du RNCP ou une expérience professionnelle donnant équivalence. Exemples : - Bac Pro Métiers de la sécurité, Brevet technique (BP) - CQP A3P - Titre TLS; Titre Cat. D et B - SSIAP 2 - Titre "Technicien en systèmes de sûreté"	L'emploi est exercé dans le cadre de consignes générales, écrites ou orales, et d'objectifs à atteindre. La réalisation des activités nécessite d'apprécier les situations et de prendre toute initiative pour adapter en conséquence les méthodes et les moyens, après avis de la hiérarchie. Le contrôle des activités est ponctuel.	Les activités exercées dans l'emploi impliquent l'atteinte des résultats de la mission confiée, dans le respect des instructions et de la qualité. Elles impliquent : - la bonne supervision du matériel mis à disposition - l'encadrement des collaborateurs d'une équipe de travail, de niveau Agent qualifié ou Agent spécialisé, ou le pilotage d'une équipe projet Les actions ou les décisions peuvent avoir un impact à court terme au niveau d'une équipe et de son activité.
D4 = 4 points	Degré 4 Exemples : - BTS MOS - SSIAP 3	L'emploi nécessite la mise en œuvre des compétences certifiées par un niveau 5 du RNCP ou une expérience professionnelle donnant équivalence.	L'emploi est exercé dans le cadre de directives* et d'objectifs à atteindre. La réalisation des objectifs nécessite d'être force de proposition pour organiser la mise en œuvre des moyens et en améliorer les résultats. Le reporting des résultats est fréquent.	Les activités exercées dans l'emploi portent sur l'atteinte des résultats d'une entité (site, agence, secteur, service...). Elles impliquent : - la bonne utilisation des moyens humains, financiers et matériels mis à disposition - l'encadrement de plusieurs équipes exerçant des activités de même nature. Les actions ou les décisions peuvent avoir un impact à court terme sur l'activité de l'entité.
D5 = 5 points	Degré 5 Exemples: - Licence professionnelle Sécurité des biens et des personnes	L'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences spécialisées dans le domaine de l'exploitation relevant d'une certification de niveau 6 du RNCP ou d'une expérience de 3 ans dans un emploi similaire.	L'emploi est exercé dans le cadre d'orientations*. La définition des objectifs à atteindre, la mise à disposition et le contrôle des moyens supposent une grande latitude d'action et une autonomie de décision. Le reporting des résultats est ponctuel.	Les activités exercées dans l'emploi portent sur l'atteinte des résultats de plusieurs entités (branche d'activité, département...). Elles impliquent : - l'optimisation des moyens humains, financiers et matériels mis à disposition - l'encadrement de collaborateurs exerçant des activités de nature et de statut différents (donc des cadres) - une délégation de pouvoir, sans responsabilité pénale. Les actions ou les décisions peuvent avoir un impact à court ou moyen terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
D6 = 6 points	Degré 6 Exemples : - L'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences généralistes dans le domaine de l'exploitation relevant d'une certification de niveau 7 du RNCP ou d'une expérience de 5 ans dans un emploi similaire.	L'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences généralistes dans le domaine de l'exploitation relevant d'une certification de niveau 7 du RNCP ou d'une expérience de 5 ans dans un emploi similaire.	L'emploi consiste à fixer les grandes orientations, et les objectifs associés, de développement de l'entreprise. La définition des objectifs à atteindre, la mise à disposition et le contrôle des moyens supposent les plus grandes latitude d'action et autonomie de décision. Le reporting des résultats est ponctuel et stratégique.	Les activités exercées dans l'emploi portent sur l'atteinte des résultats de l'entreprise. Elles impliquent : - l'anticipation et la bonne gestion des moyens matériels, humains et financiers, dans le cadre des orientations définies. - l'encadrement de managers de branches d'activités ou de départements - une délégation de pouvoir engageant la responsabilité pénale. Les actions ou les décisions peuvent avoir un impact sur l'entreprise ou le groupe à moyen et long termes, avec des conséquences durables sur le personnel, les moyens, les résultats.

Cotations : $2 + 3 + 2 + 3 = 10$ points

Projet de grille de cotation des métiers repères

Rappel

Métiers-repère	Technicité / Compétences	Autonomie / Initiative	Périmètre / Impact mission	Attitude de service / Relationnel	Total points / emploi	Dénomination
APS qualifié	2	1	1	1	5	Agent qualifié
APS confirmé	2	1	1	1	5	
Agent d'exploitation de sûreté ASA	2	1	1	1	5	
Agent de sécurité filtre	2	1	1	2	6	
Agent de sécurité cynophile	2	2	1	1	6	
Profileur ASA	2	1	1	2	6	
Opérateur de sûreté qualifié ASA	2	1	1	2	6	
Agent de sécurité mobile	2	2	1	2	7	
Agent des services de sécurité incendie (SSIAP 1)	2	2	1	2	7	
Agent de prévention et de protection incendie in	2	2	1	2	7	
Agent de sécurité nucléaire	3	2	1	1	7	Agent spécialisé
Agent de sécurité magasin vidéo	2	1	2	2	7	
Agent de sécurité magasin prévention vols	2	1	2	2	7	
Agent de sécurité magasin arrière-caisse	2	1	2	2	7	
SCT1	3	2	1	2	8	
Agent de sécurité opérateur filtre	2	2	2	2	8	
Equipier d'intervention incendie industriel	3	2	1	2	8	
Pompier d'aérodrome	3	2	2	2	9	
Agent de sécurité Chef de poste	2	3	2	3	10	Agent référent
Coordinateur ASA	3	3	2	2	10	
SCT2	3	3	3	3	12	
Chef d'équipe des services sécurité incendie (SSIA	3	3	3	3	12	
Chef équipe de prévention incendie industriel	3	3	3	3	12	
Chef de poste nucléaire	3	3	3	3	12	
Chef d'équipe ASA	4	3	3	3	13	
Pompier d'aérodrome chef de manœuvre	4	3	4	3	14	
Chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3)	4	4	3	3	14	
Chef de site nucléaire	5	4	3	4	16	Agent de maîtrise de 3ème niveau
Responsable SSLIA	4	4	4	4	16	
Superviseur ASA	5	4	5	4	18	Cadre



Parutions du secteur

FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT, DES TRANSPORTS
ET DES SERVICES FORCE OUVRIÈRE

Supplément 1 au Notre Mot A Dire numéro 163 d'avril 2020

46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris

Tél. : 01.44.83.86.20 • Fax : 01.48.24.38.32

Courriel : contact@feets-fo.fr • Site : www.feets-fo.fr

Directeur de la Publication : J. HEDOU • Rédaction : Etienne CASTILLO

Publication éditée par la FEETS-FO • Impression FEETS-FO au siège de la Fédération

Publicité : au Journal • N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618

Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn.t annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn.t principal + supplément : 13,72 Euros • Abon.t de soutien : 15,24 Euros

FEETS

