



LES JEUDIS DE L'AFREF – 29 SEPTEMBRE 2005

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes : Une obligation ? Quelle réalité ?

Synthèse du débat

Sylvia ARCOS-SCHMIDT, *Présidente de l'AFREF*, remercie les participants et chacun des intervenants d'avoir bien voulu participer à cette matinée consacrée à ce thème de "l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes", dont la réalité n'est pas encore à la hauteur des ambitions affichées.

Elle remercie tout particulièrement **Claude VILLEREAU**, *conseiller en formation continue au Ministère de l'Education nationale*, pour le pilotage de l'organisation de cette séance avec les membres du groupe de travail préparatoire à cette séance et pour l'accueil dans ces locaux prestigieux du Carré des Sciences.

Claude VILLEREAU dresse un rapide historique de ces locaux qui étaient, il y a encore peu, ceux de l'Ecole Polytechnique : créée en 1794 par le comité de salut public, elle a été réorganisée par Napoléon en école militaire. En 1976, cette école a été transférée à PALAISEAU. Depuis cette date, les locaux dépendent du Ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de l'Enseignement supérieur.

Il rappelle que, depuis mai 2001, avec la loi GENISSON, une négociation spécifique sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes (et la mise en place d'indicateurs) doit être conduite dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Il semble que ce processus soit engagé de façon irréversible.

La problématique de la séance est de se demander si la formation constitue un outil privilégié pour faciliter l'égalité professionnelle.

Claude VILLEREAU présente le déroulement de la séance :

Dans un premier temps, **François FATOUX**, *délégué général de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE)*, apportera un éclairage sur l'état des lieux des pratiques des entreprises.

Xavier CHEREAU, *chargé de l'innovation sociale au sein de la Direction des relations et des Ressources humaines à PSA Peugeot Citroën*, présentera la démarche développée au sein de PSA.

Véronique TOMAS, *déléguée régionale à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, pour la Région Basse Normandie*, expliquera comment se décline l'égalité professionnelle en région.

Alix DU PELOUX, *chef du département projets et développement de la Fédération Française du Bâtiment*, apportera le témoignage de la politique développée par sa fédération professionnelle.

Enfin, à la suite de ces interventions une discussion aura lieu entre les participants et les intervenants pour tenter de faire émerger ce que peut être le rôle de la formation dans la mise en œuvre d'une stratégie de développement de l'égalité professionnelle en entreprise.

Intervention de François FATOUX - ORSE

Cette association regroupe "les parties prenantes impliquées dans le domaine de la responsabilité sociétale : investisseurs, entreprises, intermédiaires financiers, auditeurs, syndicats et ONG".

Elle a pour but de collecter, analyser et faire connaître les informations, documents et études sur la responsabilité sociétale des entreprises et sur l'investissement socialement responsable, en France et à l'étranger et de diffuser ces éléments auprès de ses membres, par tout moyen approprié.

Il estime qu'en France, le contexte est favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers diverses initiatives ou mesures :

- les textes venant de la commission européenne (et notamment le traité de Rome)
- le principe démocratique d'égalité clairement affichée (loi GENISSON de mai 2001)
- l'action des partenaires sociaux à travers la signature à l'unanimité de "l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004
- Le lancement en juin 2004 du label "égalité" visant à mettre en valeur des pratiques exemplaires d'entreprises
- Les besoins économiques dus particulièrement à l'évolution démographique

L'égalité professionnelle est un des enjeux de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

La RSE oblige les entreprises à rendre compte des impacts environnementaux et sociaux de leurs activités. En effet de nouveaux acteurs s'intéressent à ces enjeux. En particulier les investisseurs qui se projettent dans le long terme ont le souci d'orienter leurs placements en direction des entreprises qui axent leur stratégie vers le développement durable. Mais on a vu aussi se créer des agences de notation, comme INNOVEST ou en France, ARESE (devenu VIGEO), BMJ Ratings qui procèdent à des évaluations extra financières des entreprises.

On va donc chercher à mesurer le comportement des entreprises à travers des indicateurs de mesure et non pas s'en tenir aux simples engagements des directions. Tel est l'objet du standard mondial de reporting GRI (Global Reporting Initiative) ou de la "norme" de management AFNOR SD2100 sur les bonnes pratiques.

Mais l'égalité professionnelle est aussi un enjeu de performance.

En effet, face à la concurrence et au retournement démographique auxquels sont confrontées les entreprises, en France et en Europe, les femmes constituent un "vivier" de compétences qu'il est nécessaire de mobiliser. Des études sur ce sujet commencent d'ailleurs à paraître aux Etats Unis et en France sur l'articulation entre place des femmes dans les entreprises et performance financière (études de la DARES publiées en 2004 par exemple).

On constate donc que les entreprises commencent à s'engager sur ces démarches comme le montre une analyse des principaux accords, réalisée par deux sociologues (voir bibliographie).

Mais il est nécessaire d'apporter une aide, y compris méthodologique aux différents acteurs des entreprises. Des démarches de formation de ces acteurs sont mises en œuvre comme celle du CAFOC de CAEN qui sera présentée au cours de cette séance. Des supports pédagogiques se développent tel le répertoire sur les "pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes" (voir bibliographie) consultable sur le site internet de ORSE ou sur un site dédié aux questions d'égalité professionnelle (voir bibliographie).

La démarche est cependant plus facile dans les grandes entreprises que dans les PME. Toutefois on voit se développer des actions en direction des PME grâce à l'action des délégations régionales aux droits des femmes notamment dans le cadre de projets EQUAL.

En conclusion, on peut dire que ces démarches d'égalité professionnelle se développent mais par vague. Cependant la pression des différents acteurs et notamment des agences de notation (qui vont mesurer les évolutions) fait que l'on peut considérer le processus irréversible.

Intervention de Xavier CHEREAU - PSA PEUGEOT CITROEN

Le groupe PSA Peugeot Citroën est le 2ème constructeur automobile européen avec 14,7 % de part de marché et une part de marché mondial de 5,6 % (VP + VUL). Le Groupe est composé de deux marques généralistes, Peugeot et Citroën, et d'activités secondaires (telles que PSA Finance, GEFECO, FAURECIA...).
Comprenant 207 000 salariés le groupe cherche à développer une politique de recrutement diversifiée lui permettant de trouver les meilleures compétences. En 2004, 18500 personnes ont été recrutées.

En 2003, la Direction de PSA Peugeot Citroën a signé un accord sur le développement de l'emploi féminin avec l'ensemble des six organisations syndicales qui avaient participé activement à la négociation collective. Cet accord vise à renforcer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

L'accord garantit des niveaux de salaires équivalents et favorise des parcours professionnels identiques. Cette égalité des chances est concrétisée par une poursuite de féminisation des recrutements et par une démarche de mixité de l'emploi. En effet, le groupe est convaincu que le problème de la performance économique passe par la mixité professionnelle, la complémentarité et l'équilibre social humain.

Des plans d'actions consacrés à la formation, la mobilité, l'orientation professionnelle, l'évolution des métiers et l'adaptation des postes ont été mis en œuvre pour accompagner cette démarche.

Par exemple :

- sur les recrutements de femmes dans la filière technique (qui correspond à 76% des recrutements) : le recrutement féminin a été fait sur le même taux que les candidatures
- sur les parcours égalitaires : il y a eu, par collègue, respect des taux de promotion
- sur l'aspect égalitaire de l'accès à la formation : sur le nombre de stagiaires suivant des formations en entreprise au moins 30% de femmes
- sur la féminisation des postes de travail : réduction des "postes lourds" par des mesures techniques adéquates
- sur les rémunérations : juste équilibre entre femmes et hommes à qualification égale

Après deux ans de mise en œuvre de cet accord les résultats quantitatifs sont en net progrès :

- La proportion femmes/hommes est passée de 13,5% en 1999 à 17% en 2004 (pour 130 000 postes en France).
- Le taux de recrutement de femmes est passé de 10% en 1999 à 27% en 2004.
- Au cours du premier semestre 2005, 268 femmes ont accédé à des postes considérés comme "masculins".
- Ainsi au niveau cadres, 57% de femmes ont eu plus de rémunération que les hommes.
- Par rapport à 1999, diminution de 45% des postes "lourds".
- En 2004, 72% des hommes ont suivi une action de formation pour 69% de femmes.

Pour mettre en œuvre toutes ces actions une large communication a été engagée depuis 2003 au sein de l'entreprise en utilisant tous les supports : intranet, journaux, DVD...

Un correspondant "féminisation" a été nommé dans chaque établissement et une commission regroupant ces correspondants a été mise en place.

Un plan de formation a été mis en œuvre avec l'appui des CAFOC pour former à la compréhension des enjeux de la féminisation dans les usines, l'ensemble des commissions (dont les OS) et de la ligne hiérarchique.

Cette démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élargie en septembre 2004 par la signature d'un accord sur la "diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise" (englobant la diversité des origines, les handicapés, les seniors...).

En janvier 2005, PSA Peugeot Citroën a eu le privilège d'être la première entreprise labellisée "égalité professionnelle".

Questions de la salle

- *Pour l'établissement de CAEN, la mise en œuvre de cet accord a nécessité de développer quel type de relations avec la Région Basse Normandie ?*

En fait, pour l'établissement de CAEN, la mise en œuvre de cet accord s'est fait essentiellement le CAFOC Basse Normandie pour former les partenaires sociaux.

- *Y a t il des femmes dans les cadres dirigeants de PSA ?*

Au Comité de direction, il y en a 4% seulement. Les recrutements féminins se font plutôt sur les jeunes. L'impact devrait avoir lieu dans quelques années (il y a des femmes dans la population des « cadres à potentiel »).

- *Y a t il un suivi personnalisé des femmes à potentiel ?*

Il y a un suivi personnalisé pour tous les publics féminins.

- *Quelles différences entre les deux accords "égalité" et "diversité" ?*

En premier lieu, il faut noter que les deux accords ont été signés par l'ensemble des organisations syndicales. L'accord "diversité" est plutôt un accord cadre qui est ensuite décliné en accords spécifiques (par exemple sur les handicapés ou sur les recrutements dans les quartiers dits "sensibles"). Mais la logique de cet accord est la même que l'accord précédent : chaque action précise les indicateurs de suivi. Ces différents accords sont disponibles sur le site Internet de PSA (voir bibliographie).

- *Y a t il un travail engagé sur l'équilibre vie familiale / vie professionnelle ?*

Oui, des expériences ont lieu suivant les sites. Ainsi, par exemple :

- Au siège social un système de "conciergerie" (lingerie, lavage voiture, garde d'enfants...) a été développé pour faciliter la vie du personnel.
- Sur les sites de VELIZY et de POISSY, un projet de crèche d'entreprise est à l'étude.
- Dans l'organisation du travail est pris en compte le travail à temps partiel.

- *Y a t il un programme de sensibilisation des hommes à des aspects spécifiques tels que par exemple les congés parentaux ?*

Des discussions ont lieu sur ces sujets et font l'objet d'axes d'amélioration.

Dans certains cas il peut y avoir intérêt à mettre en place des indicateurs "sexués";

En conclusion de sa présentation, **Xavier CHEREAU** insiste sur un point qu'il n'a pas développé, faute de temps, qui est l'importance des contacts avec les pouvoirs publics.

Intervention de Véronique TOMAS - DRDFE de Basse Normandie

Les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité sont rattachées au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et plus particulièrement à la Ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Ce ministère s'appuie sur un service central et un réseau déconcentré de délégués régionaux. La mission de ces délégués régionaux est de mettre en place la politique gouvernementale suivant quatre axes :

- *L'accès des femmes aux responsabilités et à la prise de décision*
- *L'égalité professionnelle femmes /hommes.*
- *L'égalité en droits et en dignité.*
- *L'articulation des temps de vie*

Ces délégués travaillent sous l'autorité des préfets de régions en partenariat avec les différents acteurs régionaux.

Véronique TOMAS précise qu'elle n'occupe ce poste que depuis le 1^{er} septembre et qu'auparavant elle était conseillère en formation continue au CAFOC de CAEN. C'est donc plus particulièrement à ce titre qu'elle témoigne.

Depuis 2000, l'Etat et la Région Basse Normandie ont confié au Rectorat (plus particulièrement au Centre Académique de Formation Continue), sous l'égide d'un comité de pilotage, la mise en œuvre d'activités de formation et de communication relatives à la mixité des emplois et à l'égalité professionnelle. C'est dans ce cadre qu'elle a développé une mission de service public sur ce domaine de l'égalité professionnelle.

L'état des lieux réalisé faisait émerger un chômage paradoxal : d'une part, un chômage important des femmes, une forte ségrégation sur le marché du travail et d'autre part des besoins de main d'œuvre non pourvus sur le territoire.

Une double approche a alors été développée en terme de communication et de formation :

- Rendre visible les femmes, particulièrement celles occupant un emploi dit "masculin".
- Sensibiliser toutes les familles d'acteurs.

Des outils d'information et de formation ont été élaborés et mis à la disposition des personnes chargées de l'orientation et de l'insertion des demandeurs d'emplois, des chefs d'entreprises, des élus, des représentants syndicaux membres de commissions égalité femmes/hommes, des partenaires sociaux.

Ces outils d'information et de formation sont les suivants :

- Une exposition de photos, évolutive, présente des femmes et des hommes dans leur cadre de travail. Elle offre aux visiteurs des éléments de compréhension de différents parcours de vie et des compétences nécessaires pour occuper ces emplois.
- Une série de reportages vidéo réalisés auprès de chefs d'entreprises montre aux publics en recherche d'emploi et aux entreprises que la mixité des emplois peut constituer une opportunité pour le-la salarié(e) et un atout pour l'entreprise.
- Des plaquettes de communication à destination des entreprises valorisent les expériences réussies de mixité des emplois et constituent un support à la réflexion et au dialogue social inscrit dans la loi du 9 mai 2001
- Des séminaires de formation de type "sensibilisation à la mixité des emplois et à l'égalité professionnelle" conçus et mis en œuvre auprès de différents publics, participent au développement de cette politique.

Plus de 400 professionnels de la formation et de l'insertion et plus d'une centaine de partenaires sociaux ont déjà été formés en Basse Normandie ; ces formations ont été réalisées par le CAFOC de CAEN mais commanditées par la DRTEFP, la DRDFE ou le Conseil régional, à la demande des organisations interprofessionnelles, des branches et des organisations syndicales de salariés.

Questions de la salle :

- *Pour les entreprises très féminisées, y a-t-il aussi une politique de rééquilibrage vers les hommes ?*

C'est un problème réel sur lequel il faut travailler, particulièrement dans le secteur sanitaire et social.

- *Qu'a fait le CAFOC pour PSA sur le champ de l'égalité femmes/hommes ?*

En complément de la présentation de **Xavier CHEREAU**, **Véronique TOMAS** indique que le CAFOC de CAEN est intervenu auprès de l'Usine mécanique de CAEN, mais aussi auprès de différents établissements du groupe pour accompagner la politique sociale développée sur l'égalité et la diversité :

- Réalisation de la première formation auprès des partenaires sociaux.
- Mise en œuvre de la formation auprès des sites de CAEN, MULHOUSE, ST OUEN, ASNIERES
- Transfert de cette formation vers l'ensemble des CAFOC des Académies concernées par l'étendue de l'accord Peugeot Citroën Automobile
- Conception d'un module de formation à destination des managers
- Accompagnement à la conception d'un plan égalité
- Conception d'un DVD mixité des emplois et égalité professionnelle à UMC

- *Y a-t-il des crédits pour développer ces actions ?*

Oui le plan d'égalité de l'Usine Mécanique de CAEN est accompagné d'un contrat d'égalité d'un budget total de 414 000euros. Il est co-financé par la DRTEFP, la DRDFE, le Conseil Régional, l'Entreprise et le F.S.E.

Intervention d'Alix DU PELOUX - FFB

L'industrie du Bâtiment est composée d'environ 300 000 entreprises dont 90% ont moins de 10 salariés. Elle emploie 900 000 salariés dont 75% sont des ouvriers.

La Fédération Française du Bâtiment regroupe pour sa part 55 000 adhérents dont 40 000 artisans. Sa structure est très décentralisée avec 26 fédérations régionales et 94 fédérations départementales. Elle cherche à répondre aux besoins de ses adhérents divers avec les 28 unions et syndicats de métiers.

Alix DU PELOUX indique que le secteur du Bâtiment est un secteur très demandeur de main d'œuvre.

Ainsi pour les années qui viennent, les besoins sont estimés de 60 000 à 80 000 salariés par an pour compenser les départs en retraite. Or la population féminine dans ce secteur est faible : environ 9,5% des salariés (surtout dans des postes d'employés, d'ETAM ou de Cadres; dans le secteur ouvrier, on ne compte que 1,2% de femmes).

Il y a dix ans, le Président de la FFB s'était déjà inquiété de l'absence de femmes dans les structures de la FFB (alors qu'il y avait pourtant quelques femmes chefs d'entreprises). Il avait souhaité la création de groupes de travail de femmes pour rompre leur isolement et leur permettre de discuter de leurs problèmes.

Ces groupes ont eu un franc succès et des conséquences positives y compris dans l'évolution des structures syndicales.

A leur initiative, ont été développés par exemple, la création d'un brevet de conjoint de chef d'entreprise, les démarches VAP pour l'acquisition de diplômes...

Ces groupes de femmes qui existent toujours, ont eu aussi un rôle fort dans la politique de recrutement des jeunes. Par ailleurs, les femmes se sont aussi impliquées dans les instances de la FFB, ce qui constituait un des objectifs initiaux du Président.

Le problème actuel est d'attirer les femmes dans l'ensemble des métiers du Bâtiment

Des contacts ont été pris avec les pouvoirs publics. Un protocole d'accord a été signé en février 2002 avec six ministères dont celui de l'Education nationale.

Deux actions ont été engagées :

- Etablissement d'un état des lieux sur la représentation du Bâtiment par les femmes. Un travail a donc été fait avec des femmes qui étaient déjà dans le Bâtiment. Ceci a permis la réalisation de témoignages vidéo.
- Mise en place d'une campagne d'affiches auprès des chefs d'entreprises (à convaincre aussi) et des demandeurs d'emplois (dans les locaux de la FFB, de l'AFPA, de l'ANPE) et réalisation de supports spécifiques pour les jeunes filles (avec les différents métiers et des témoignages). Ces actions ont été coordonnées par les fédérations départementales.

Actuellement, on a encore peu de recul sur l'impact de ces campagnes. Aucun métier n'est interdit. Mais les métiers qui semblent plus particulièrement attirer les jeunes filles sont ceux de "peintre" ou de "tailleur de pierres". Malgré tout, il faut reconnaître que le Bâtiment est encore perçu comme un métier d'hommes. Donc il faut des femmes qui "en veulent" vraiment. Ce qui explique, peut être, qu'elles évoluent aussi plus rapidement.

Parallèlement à ces politiques de communication, et compte tenu de cette volonté d'ouvrir les métiers aux femmes, la FFB travaille sur les questions d'ergonomie et de sécurité. Ceci a d'ailleurs aussi un impact sur les hommes. On introduit les aspects « sécurité » dans tous les référentiels de formation.

Questions de la salle :

- *Y a t il des indicateurs, éventuellement sexués, pour les accidents du travail en particulier ?*

Ce serait des indicateurs intéressants mais on a déjà bien du mal à avoir le détail des accidents (on l'a par tranche d'âges).

En terme d'indicateurs et d'objectifs, on vise 30 000 femmes sur les chantiers (sur 300 000 employés). Actuellement l'effectif est de 10 000.

A l'issue de ces interventions, l'animateur de la séance, Claude VILLEREAU, ouvre la discussion et le débat avec la salle.

On trouvera ci-dessous les principaux thèmes abordés lors des échanges et les réponses aux questions posées :

- *Y a t il un impact de l'arrivée des femmes sur les relations de travail ?*

Le fait d'introduire des femmes dans des équipes de travail (à PSA comme dans le Bâtiment) "police" quelque peu les relations sociales. On constate aussi une diminution du "racisme" inter communautés.

- *Qu'en est-il de la formation ? La formation de qui et comment ?*

La formation à envisager doit être comprise au sens de "transformer". C'est une pédagogie de la représentation. Les acteurs à former sont l'ensemble des acteurs du territoire concernés par ce processus : enseignants, agents ANPE, acteurs économiques, organisations syndicales... Mais il est important aussi de former l'encadrement pour qu'il ait conscience de l'importance de la politique sociale et pour que l'égalité professionnelle prenne corps. Ce point est à rattacher aux entretiens professionnels hiérarchie /agents.

Sur les modalités de formation, on constate actuellement que l'auto formation pénalise plus les femmes que les hommes. De plus les formations loin du domicile familial perturbent le rythme familial. Le DIF hors temps de travail peut aussi bouleverser ce rythme.

- *Qu'en est-il au niveau européen ?*

Il manque d'études comparatives au niveau européen. On peut cependant récupérer des informations à travers les mesures du programme EQUAL. Toutefois, s'il y a eu dans ce cadre beaucoup de projets, il n'y a pas encore une réelle capitalisation. On peut dire actuellement que la France est en avance en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, du moins au niveau législatif. PSA a été la première entreprise française à être labellisée "égalité professionnelle". Pour sa part le CAFOC de CAEN a engagé des opérations avec la COGEMA et la Direction de l'Arsenal de Cherbourg.

A l'issue de la séance Claude VILLEREAU remercie les intervenants et les participants à cette séance. Il retient des ces interventions et de la discussion deux idées fortes :

- Il faut un véritable travail de conviction de la part des acteurs pour mettre en place les changements de représentation nécessaires au développement de ces processus.
- Il est indispensable de créer des réseaux de partenaires pour mettre en place ces opérations.

BIBLIOGRAPHIE

Textes sur l'égalité professionnelle

Loi Roudy sur l'égalité professionnelle de 1982 obligeant les entreprises à publier chaque année un rapport comparant les situations hommes/femmes et à proposer des " plans d'égalité ".

Loi Génisson du 9 mai 2001 rendant obligatoire des négociations annuelles dans les entreprises sur l'égalité professionnelle

Directive européenne du 23 septembre 2002 sur " la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail ".

Accord interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, signé par les partenaires sociaux le 1er mars 2004.

Label "égalité professionnelle" créé en mars 2004 (AFAQ/AFNOR)

Ouvrages ou documents

- L'accès des femmes aux postes de décision : Etude ORSE N°5 février 2004.(voir aussi site Internet)
- Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises : Répertoire ORSE (voir aussi site Internet).
- La mixité professionnelle à l'épreuve du temps : exemple de dix entreprises industrielles d'Alsace : Etude DARES N°24.2 juin 2005
- Accords sur l'égalité professionnelle : premiers éléments d'analyse : Jacqueline LAUFER et Rachel SILVERA professeurs d'université (Editions Emergences)

Sites Internet d'organisations citées pendant la séance

On trouvera sur ces sites certains des rapports cités pendant les interventions ou des informations complémentaires aux présentations faites :

Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité : www.femmes-egalite.gouv.fr
Observatoire sur la Responsabilité sociétale des entreprises : www.orse.org
Site dédié aux questions d'égalité professionnelle : www.egaliteprofessionnelle.org
PSA Peugeot Citroën : www.psa-peugeot-citroen.com
Fédération française du Bâtiment : www.ffbatiment.fr
CAFOC CAEN : www.greta-bassenormandie.ac-caen.fr
Délégation régionale aux droits de la femme et à l'égalité : www.etab.ac-caen.fr
EQUAL: www.equal-france.com
DARES : www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_f.html

On pourra aussi consulter les sites des fédérations syndicales qui ont souvent une rubrique spécifique consacrée à ce sujet de l'égalité professionnelle

Auteur du compte-rendu : **Jacques PEVET**, *délégué de l'AFREF*.

Contacts : **Jacques PEVET; Françoise CORFA (AFREF)**
Responsable du thème : **Claude VILLEREAU**

Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 29 septembre 2005