

**A.D.A.P.E.I. DU PUY DE DOME**  
**104 rue de l'Oradou**  
**63000 CLERMONT FERRAND**

# **ACCORD D'ENTREPRISE**

## **A.R.T.T.**

# **ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

---

ENTRE :

L'Association Départementale des Parents et Amis d'enfants inadaptés, désignée ADAPEI 63, représentée par son Président Monsieur BOBIER RIVAL.

ET La C.F.D.T. représentée par Monsieur Yannick DERUEL  
La C.G.C.- F.E. représentée par Monsieur Michel GATINEAU  
La C.G.T. représentée par Madame Marie-Aimée VINCENT

<p><b>PREAMBULE</b></p>
-------------------------

## TEXTES DE REFERENCE

- La Loi 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et ses textes d'application.
- L'accord de branche signé entre l'UNIFED, la CFDT et la CGC le 1<sup>er</sup> avril 1999.
- La Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 modifiée par l'accord signé le 12 mars 1999 et son avenant n° 1 du 14 Juin 1999.

Les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans une dynamique de réduction du temps de travail avec pour objectifs :

1. Créer de nouveaux emplois, et permettre leur pérennisation par l'obtention de financements durables et équilibrés,
2. Maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers des établissements,
3. Réduire la précarité (temps partiels, CDD),
4. Privilégier le service rendu en tenant compte des aspirations du personnel,
5. Aménager les conditions de travail.

L'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord, et notamment, la volonté des signataires de concilier aspirations sociales et objectifs économiques, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée.

## **TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES**

### **I.1. CADRE JURIDIQUE**

Le présent accord est conclu dans le cadre des textes de référence cités dans le préambule.

Il tient compte des spécificités des différents groupes d'établissements constituant l'Association tels qu'ils ont été définis au titre ci-après.

Le présent accord est subordonné préalablement à l'agrément par le Ministère compétent, de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 et de l'accord cadre de la Convention Collective modifiée du 12 mars 1999.

### **I.2. RESERVES**

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à :

- Son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975.
- La conclusion d'une convention avec l'Etat ouvrant droit aux aides légales prévues par la Loi 98/461.
- A l'obtention de la part des organismes financiers des revalorisations de salaires qui auraient été obtenues en vertu de l'augmentation annuelle du point de rémunération.

Ces montants correspondent :

- à la suspension de la valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limités à 2.34 % de la masse salariale brute en année pleine (ce pourcentage est calculé en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique),
- à la suspension de la majoration familiale de salaire (art. 11 de la Convention Collective).

La suspension des aides financières liées à l'ARTT avant la cessation de l'accord sans que cette suspension soit du fait de l'employeur entraîne la résiliation de plein droit du présent accord (art. 21 Accord Cadre Convention Collective).

- Au maintien des dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à sa conclusion.

Cet accord deviendrait caduc si les réserves ci-dessus mentionnées n'étaient pas respectées.

### **I.3. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de tous les établissements gérés par l'Association.

Sont toutefois exclus du champ d'application du présent accord le Directeur Général de l'Association et les salariés titulaires de contrat emploi solidarité pour lesquels la réglementation spécifique les concernant exige un temps de travail intangible de 20 heures hebdomadaires, ainsi que les Instituteurs rémunérés par l'Education Nationale et mis à disposition dans des établissements de l'ADAPEI 63.

L'application du présent accord d'entreprise fera l'objet de la concertation la plus large au sein de chaque établissement (accord Convention Collective – art. 20) en vue de préciser l'organisation et le fonctionnement de l'établissement.

L'organisation retenue sera soumise à la signature de la Commission de suivi de l'accord.

### **I.4. DATE D'EFFET – DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature de la convention avec l'Etat, prévue à l'Article 3.IV de la Loi du 13 juin 1998.

En cas de modifications législatives ou réglementaires des textes de référence, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre l'adaptation aux dispositions nouvelles après avis des organismes de tutelle.

Dans cet esprit, l'Association convoquera les Organisations Syndicales représentatives à cette négociation dans le délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance des modifications susceptibles d'interférer sur le présent accord.

### **I.5. DENONCIATION**

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation par l'une des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

A effet de conclure un nouvel accord, la direction de l'Association devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de dénonciation du présent accord. :

- d'une part l'Association,
- d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail au sein de l'Association.

Dans les mêmes conditions où ils peuvent le dénoncer, l'Employeur, les organisations syndicales de salariés signataires ou y ayant adhéré, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité sur un texte nouveau la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

## **I.6. INTERPRETATION**

Le présent accord fait loi entre les parties qui l'ont signé, ou qui y auront, par la suite adhéré sans réserve et en totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, le Président de l'Association convoquera, dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle il aura pris connaissance du différend, une commission composée d'un Délégué Syndical par Organisation et d'autant de Membres désignés par l'Association.

L'interprétation de la clause sera donnée sous forme d'une note explicative, délibérée et adoptée par toutes les parties signataires du présent accord.

A défaut d'accord entre les parties, l'interprétation sera soumise à la juridiction compétente.

## **TITRE II – DUREE DU TRAVAIL**

### **II.1. REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL**

La réduction du temps de travail est fixée d'un commun accord entre les parties signataires à 10 % de la durée initiale, soit une durée hebdomadaire effective de 35 heures maximum.

Au regard de la diversité des situations constatées, les signataires s'accordent à considérer que cette réduction prendra certaines formes selon les catégories d'établissements au sein de l'Association.

Ces catégories sont :

1. Etablissements d'enfants
  - Semi-internats
  - Externats
  - Internats
2. Etablissements d'adultes
  - Semi-internats
  - Internats
3. Autres
  - S.A.V.D.S. et S.S.G.
  - Siège d'Association

**TABLEAU DES TEMPS DE TRAVAIL CORRESPONDANT AUX DIFFERENTS  
ETABLISSEMENTS ET SERVICES**

Catégories			Tps de travail avant ARTT	- 10 %	Tps de travail après ARTT Négo.ADAPEI 63
Etablissements			①	②	③
Etablissements  D'Enfants	Semi-Internats	IMP IMPRO	1638.00 h	1474.20 h	1470 h
		IME	1614.60 h 1684.80 h	1453.14 h 1516.32 h	1449 h 1512 h
	Externats	SESSAD	1638.00 h	1474.2 h	1470 h
		CMPP	1614.60 h	1453.14 h	1449 h
	Internats	IME	1638.00 h	1474.20 h	1470 h
Etablissements  d'Adultes	Semi-Internats	CAT	1747.20 h	1572.48 h	1540 h
			1716.00 h	1544.40 h	1540 h
		FO	1716.00 h	1544.40 h	1540 h
	Internats	FAH FOI FDT	1716.00 h	1544.40 h	1540 h
	Autres	SAVDS SSG Siège	1716.00 h	1544.40 h	1540 h
1747.20 h			1572.48 h	1540 h	
1700.40 h			1530.40 h	1526 h	

La colonne 1 est établie aux horaires pratiqués journalièrement actuellement de 7.80 h

La colonne 2 résulte de l'abattement de - 10 %

La colonne 3 résulte de l'alignement à 35 heures hebdomadaire négocié

## **TITRE III – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **III.1. DISPOSITIONS RELATIVES AU SALARIE A TEMPS PARTIEL**

Les dispositions appliquées sont celles contenues dans l'article 8 de l'accord cadre relatif à la réduction du temps de travail signé le 12 mars 1999 (accord de branche et convention collective 1966 modifiée).

La réduction du temps de travail sera journalière, hebdomadaire ou attribuée par journée de repos proportionnellement au temps de travail effectué.

La durée quotidienne du travail se divisera au maximum en deux périodes d'une durée minimale de deux heures sauf si l'activité de l'établissement l'exige. Ce point sera traité dans le cadre de chaque établissement.

Dans chaque cas où l'application des mesures A.R.T.T. n'a pu se traiter en terme de réduction du temps de travail pour des raisons techniques, notamment au niveau des SESSAD et C.M.P.P., il est convenu avec l'accord du salarié de procéder au maintien du temps de travail avant A.R.T.T. avec majoration de la rémunération correspondant à l'indemnité du temps de travail égal à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail de – 10 %

Un nouveau contrat de travail sera rédigé pour chacun des salariés concernés.

### **III.2.1. DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCA-DREMENT NON ASTREINT A UN HORAIRE PREALABLEMENT DEFINI**

Ces personnels bénéficieront de 21 jours ouvrés de repos pour les établissements d'enfants et de 22 jours pour les établissements d'adultes.

Ces jours de repos sont à prendre au mieux des intérêts du Service, sur la quinzaine, sur le mois ou sur le trimestre. Les jours de repos acquis sur un exercice civil doivent être soldés dans les trois mois suivant la clôture de cet exercice. Dans le cas d'un compte épargne temps à l'initiative du salarié, ces jours de repos pourront faire l'objet d'un cumul sur 4 ans maximum (art. 4 de la Loi Aubry).

### **III.2.2. DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL ASTREINT A UN HORAIRE DE TRAVAIL DEFINI**

Pour tous les salariés astreints à un horaire fixe, la réduction du temps de travail se traduira en :

- réduction du temps de travail journalière,
- attribution de demi-journées ou journées complètes de repos.

Le nombre de jours de repos attribués ne sera pas inférieur à 12 pour les établissements d'enfants, 13 jours pour les établissements d'adultes pour un temps plein et proratisé en fonction du temps de travail, ils pourront faire l'objet d'un cumul sur un compte épargne temps à l'initiative du salarié.

La gestion des jours de repos supplémentaires attribués au salarié s'inscrit dans les conditions d'organisation et de fonctionnement de chaque établissement et service. En conséquence elle fera l'objet d'un traitement sur chaque site dans le respect du chapitre 3 art. 13 de l'accord de branche.

Les dates des jours de repos attribués aux salariés sous forme de semaine(s) seront intégrées au planning annuel de fonctionnement lors de l'élaboration de celui-ci en fonction des nécessités de service. Ce planning étant établi du 1<sup>er</sup> Juin N au 31 Mai N+1. La moitié de ces jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service (Ch. 3 - art. 13 de l'accord de branche).

### **III.3.1 TEMPS DE PAUSES** (art. 20.6)

- En cas de régime continu, ce temps de pause peut être juxtaposé au temps de repas, le salarié étant placé sous astreinte, ce temps est rémunéré.
- En cas de journée discontinue, si aucune séquence de travail n'est supérieure à 6 heures, il n'y a pas lieu d'instituer de temps de pause rémunéré.

Si la pause s'effectue hors de toute astreinte, elle ne donne pas lieu à rémunération et n'est pas incluse dans le décompte de l'horaire de travail journalier.

### **III.3.2 ASTREINTES**

Astreinte en Institution : Cette astreinte est traitée dans la Convention Collective 66.

Astreinte à domicile : L'astreinte à domicile privé fera l'objet d'un traitement de compensation sous forme d'avantages négociés entre l'employeur et le salarié. Toute intervention du salarié en astreinte sera traitée comme temps de travail décompté au temps réel passé.

### **III.4. HEURES COMPLEMENTAIRES – REPOS COMPENSATEUR**

Lorsque un temps de repos établi conventionnellement à 11 heures a été réduit pour nécessité de service, la régularisation du temps de repos non pris pourra s'effectuer à durée égale sur les temps de travail effectifs suivants ou par cumul jusqu'à concurrence de 8 heures (Ch. 2 - art. 6 de l'accord de branche).

Les temps de repos non pris donneront lieu à compensation sous forme de jours de repos.

Le repos pourra être pris par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximum d'un mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.



Les dates de repos seront demandées par le salarié dans le délai maximum d'un mois et avec un préavis d'une semaine, de préférence dans une période de faible activité.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai d'un mois ne peut entraîner la perte du droit. Dans ce cas, l'Association est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an.

Les salariés seront tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit, mois par mois, par un document annexé à leur bulletin de paie, comprenant les droits acquis au titre de la période de paie considérée, mais également les droits cumulés.

Ce document comportera également une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum fixé ci-dessus.

### **III.5.1. ORGANISATION DU TRAVAIL**

Compte tenu des nécessités de service, et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation du travail est établie conformément aux principes ci-après.

La répartition des heures de travail est faite de façon à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins, du travail éducatif, du travail social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés.

Dans chaque établissement, en concertation avec les représentants du personnel concernés, il sera établi un programme d'horaires de travail adapté à l'Etablissement respectant les dispositions des textes de référence, le Code du travail et l'accord d'entreprise A.R.T.T.

#### Modification inopinée des horaires

Il est convenu de soumettre aux instances représentatives des salariés, les mesures prises pour les remplacements gérés dans l'urgence (délégués du personnel, C.E., ...).

#### Modification prévisible des horaires

Toute modification d'organisation impliquant des changements d'horaire(s) de salarié(s), hors urgences, fera l'objet d'un délai de prévenance de 14 jours. Le même délai concerne les salariés demandeurs d'un changement de leur emploi du temps.

Cette souplesse devrait permettre de concilier les impératifs de fonctionnement et les aspirations du personnel.

### **III. 5.2. INTERNATS (Foyer F.A.H., F.O.I., S.A.V.D.S., S.S.G., I.M.E.)**

Les internats fonctionneront suivant le régime horaire par modulation de 4 à 12 semaines.

A ce titre, le salarié travaillant les jours fériés bénéficiera d'un repos d'égale durée (Ch.III – art. 16).

Cette option sera assortie d'un bilan annuel des heures de travail afin de prévenir tout risque d'écarts.

### **III.5.3. SEMI-INTERNATS (IMP-PRO, CAT) – EXTERNATS (SESSAD, CMPP) - Siège**

Ces établissements fonctionnent suivant le régime horaire hebdomadaire incluant :

- la réduction journalière
- la réduction hebdomadaire par demi journée
- la prise de jours de repos.

En cas de nécessité de remplacement inopiné du personnel absent, les instances représentatives du personnel seront tenues informées des modalités du remplacement.

La moitié de la prise des jours de repos ainsi acquis peut être prise aux choix du salarié sauf raison impérieuse de service (Acc. Branche – art. 13)

### **TITRE IV - INCIDENCE DE LA DIMINUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR LES REMUNERATIONS**

La réduction du temps de travail n'apporte pas de modification aux salaires actuels. Ils sont maintenus à leur niveau : 39 heures pour une durée de travail réduite conformément à l'option moins 10 %.

Ces conditions s'appliquent également aux salariés à temps partiel entrant dans le champ de la réduction du temps de travail.

A l'exception de ceux pour lesquels le temps de travail actuel est maintenu par nécessité de service, dans ce cas le salaire est majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Le point de rémunération est bloqué au niveau obtenu à la date de mise en application de l'accord pour une durée correspondant au terme de l'accord de Convention Collective à 2.34 % de la masse salariale de référence au jour de la signature.

### **IV.1 INDEMNITE DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le maintien du salaire, lors de la réduction du temps de travail, tel que prévu a pour conséquence, la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel, base 39 heures, et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail, base 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail qui s'ajoute au salaire, base 35 heures apparaît distinctement sur le bulletin de paie.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel, à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés embauchés à temps plein après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel, majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés embauchés à temps partiels après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'Entreprise ou l'Etablissement. Le salaire mensualisé est calculé sur la base de 151.67 heures + 17.33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail constituent le salaire de base et évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

## **IV.2 CONDITION DE DEPART DES SALARIES**

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de ses horaires de travail arrêtés à la date de départ de l'entreprise, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application sur la période de présence de l'intéressé de la moyenne horaire hebdomadaire prévue.

En cas d'absence pour maladie de courte durée, le temps de travail non effectué par le salarié est celui notifié au planning de fonctionnement (inférieur ou égal à 60 jours).

## **TITRE V – EMPLOI**

### **V.1. EMBAUCHES COMPENSATRICES**

Conformément aux dispositions du Décret du 22 juin 1998, l'effectif des établissements concernés par la réduction du temps de travail, apprécié sur les douze mois qui précèdent la date d'entrée en vigueur de l'accord, selon les règles prévues par l'Article 421-2 du Code du Travail est de 478.173 ETP salariés (équivalent temps plein).

L'Association s'engage à procéder à des embauches représentant **7.11 %\*** de l'effectif ci-dessus, soit 33.987 embauches arrondi à 34 (équivalent temps plein) sur la base du nouvel horaire collectif de travail.

Ces embauches seront réalisées sans délai après signature de la Convention passée avec le Ministère, conformément à la procédure d'agrément prévue à l'article 16 de la loi du 30 juin 1975, à partir des tableaux établis au niveau départemental en concertation avec la commission de suivi de l'accord (jointe à la présente Convention en annexe).

Ce tableau sera basé sur

- Une étude approfondie des organigrammes,
- L'effectif réel financé,
- Le mode de fonctionnement,
- Le ratio salariés/résidents

Toutefois, pour les emplois à temps plein créés, les salariés titulaires de contrat de travail à temps partiel pourront déposer leur candidature, étant précisé qu'il ne pourra être donné satisfaction aux demandes que pour une part minoritaire de l'obligation d'embauche (30 % des obligations d'embauche).

## **V.2. MAINTIEN DES EFFECTIFS**

En application de l'Article 3.IV de la Loi du 13 juin 1998, l'Association s'engage à maintenir le niveau des effectifs, visés à l'Article précédent, augmenté des nouvelles embauches pendant une durée de trois ans, à compter de la dernière des embauches effectuées en application de l'Article V.1.

## **TITRE VI – SUIVI DE L'ACCORD**

L'application du présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet.

### **VI.1. COMPOSITION**

La commission sera composée de membres proportionnellement répartis entre :

- Des représentants des Organisations Syndicales, signataires de l'accord collectif,
- Des représentants de l'Association.
- Ainsi que d'un représentant de chaque Comité d'Entreprise

La commission pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour et d'un commun accord préalable entre ses Membres, des représentants des différents services chargés de mettre en œuvre la réduction du temps de travail et la nouvelle organisation qui en résultent, ainsi que des personnes extérieures compétentes.

### **VI.2. MISSION**

La commission sera chargée :

- De suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord, et notamment de :
  - ⇒ la réalisation des embauches programmées,
  - ⇒ de la mise en œuvre des nouveaux horaires,
  - ⇒ du suivi de la nouvelle organisation du travail.
- De proposer des mesures d'ajustement au regard des difficultés rencontrées.
- D'examiner la réduction du temps de travail en dessous du palier des 35 heures selon le souhait de certains salariés.

### **VI.3. REUNION**

Les réunions seront présidées par le Président de l'Association ou son délégué, qui devra prendre l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

Les premières réunions auront lieu dès que possible afin de permettre rapidement les embauches prévues par l'article V .1 puis la périodicité des réunions sera d'une réunion tous les quatre mois au cours de la première année, ensuite d'une réunion tous les six mois.

Au-delà, le suivi sera opéré avec les Organisations Syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

## **TITRE VII. PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord sera soumis, avant signature, pour avis, aux délibérations des Comités d'Entreprise de l'Association.

Un exemplaire du présent accord sera communiqué au Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

A l'initiative de l'Association, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément prévue par l'Article 16 de la Loi du 30 juin 1975.

Il sera déposé par l'Entreprise en trente exemplaires auprès de la D.A.S. (dont 2 originaux) en vue d'en obtenir le conventionnement, ainsi que 5 exemplaires (dont 2 originaux) à la D.D.T.E.F.P. du Puy-de-Dôme.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du CONSEIL DES PRUD'HOMMES de CLERMONT-FERRAND.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise.

Fait à Clermont-Ferrand, le 28 juin 1999

Les Délégués Syndicaux  
Pour l'ADAPEI 63

Le Président de l'A.D.A.P.E.I. 63,

- C.F.D.T., M. DERUEL

M. BOBIER RIVAL

- C.G.C.-F.E., M. GATINEAU

- C.G.T., Mme VINCENT