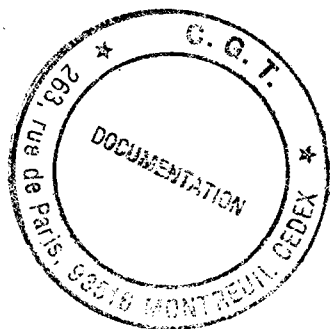
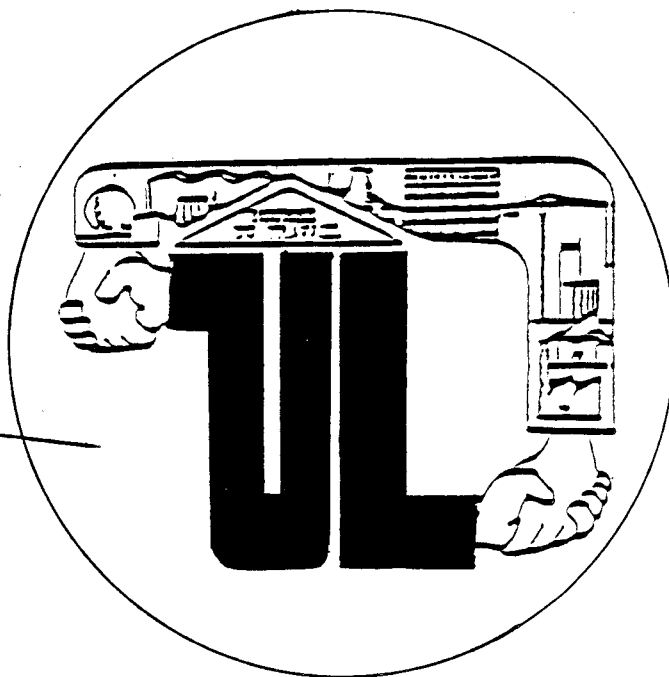


**EN DIRECT  
avec les**



**LES UNIONS LOCALES  
DANS L'ACTION REVENDICATIVE  
ET LE RENFORCEMENT DE LA C.G.T.**

Bulletin d'informations (Secteur confédéral organisation)

Directeur de la publication : Yannick Fremin

# **sommaire**

	PAGES
Les unions locales dans l'action revendicative et le renforcement de la C.G.T.	1
Comment préparer un congrès d'U.L.	2
Créer partout des antennes ou unions locales de zones industrielles, c'est possible !	4
Secteur public : des administrateurs, des voix C.G.T. et des syndiqués	5
Des unions locales fortes et actives, c'est aussi « Antoinette »	6
Ne pas oublier de transmettre tout changement à la Confédération	7

## Les unions locales dans l'action revendicative et le renforcement de la C.G.T.

Fos-sur-Mer, La Ciota, La Seyne, Longwy, Aulnay, S.K.F. Ivry, etc., autant de conflits marquants dans lesquels les unions locales trouvent toute leur place.

Mais ces événements, aussi importants soient-ils, ne doivent pas masquer le fait que l'action s'exprime aussi dans de nombreuses communes, dans tous les départements.

Des résultats non négligeables s'obtiennent.

C'est ainsi qu'à la lecture de documents, lettres ou bulletins d'informations, transmis par les U.L. ou les U.D. à la confédération, nous avons pu noter récemment :

**Dans le Jura** (bulletin d'avril 84), échos du congrès de l'U.L. de Saint-Claude, sur cinq actions signalées :

— **Berrod-Meussia** (matières plastiques), salaires 83 : les salariés ont obtenu de 10 à 12 % d'augmentation en fonction des catégories. Aux dernières élections des D.P., la C.G.T. obtient 70 % des voix ;

— **Manzoni-Bouchot** (métaux). En 83, les salariés ont obtenu 9,5 % sur les salaires, + 3 % sur les bas salaires.

Une action est envisagée pour le mois de mai si la direction ne met pas un terme à sa répression notamment dans l'atelier mécanique et si elle ne se décide pas à négocier sur les conditions de travail et les salaires.

**Dans le Maine-et-Loire** (bulletin de l'U.L. d'Angers, avril 84). Echos sur neuf conflits signalés :

— **Iveflo** (habillement). Une heure de grève le 9 mars. Ont obtenu : amélioration du contrôle bihoraire, 2,50 % d'augmentation de salaire au 1<sup>er</sup> avril, dix minutes de pause payées ;

— **Zigzag** (papier-carton), trois semaines de grève pour la suppression des heures supplémentaires, le pouvoir d'achat. Ont obtenu six emplois, 400 F d'avance sur l'intéressement.

Mais si l'action se développe, nous devons tous nous sentir mobilisés, comme le précise l'U.L. de Montpellier nord dans son dernier bulletin, et profiter de la préparation des actions pour **renforcer la C.G.T.**

Rien de surprenant que dans cette U.L. le niveau du renforcement soit à l'image du niveau de l'action revendicative. 10 actions menées en janvier, 10 en février, 14 appels pour le 8 mars, 7 actions, pour certaines victorieuses, sur le pouvoir d'achat. Mais aussi sur le renforcement : + 10 adhésions par rapport à l'an dernier à la même époque et 6 nouvelles bases, et 80 % des cartes placées.

Lutter, c'est bien, encore faut-il assurer les lendemains. C'est pourquoi le renforcement de la C.G.T. dans les luttes et pour les luttes doit devenir le réflexe de toutes les organisations.

### Lier intimement luttes et adhésions par la mise en place d'un dispositif offensif pour faire adhérer

Oui ! La lutte est payante, déterminante; à condition qu'elle soit organisée d'une façon responsable et sur des bases claires.

Est-il possible de répondre à cette nécessité sans multiplier le nombre de « cégétistes », sans faire jaillir des luttes en cours et à faire venir des milliers de nouveaux adhérents qui existent potentiellement et qui, le plus souvent, sont prêts à prendre leur carte C.G.T. pour peu qu'on la leur propose.

C'est-à-dire que rien ne doit être laissé à la spontanéité. Il faut trouver les dizaines de militants nécessaires pour lier sur le terrain dans la lutte et sa préparation le renforcement par la prise de mesures concrètes.

L'U.L., structure la plus proche et la plus liée aux syndicats et sections syndicales, est la mieux à même de réaliser ce travail de mobilisation des forces militantes nécessaires, en donnant l'impulsion utile dans les bases organisées qui sont sur sa sphère d'activité et en montrant elle-même l'exemple. Comme l'a fait, lors de la manifestation du 1<sup>er</sup> mai, l'**union locale de Metz**.

*Habituellement, l'U.L. « mettait » des bulletins d'adhésions dans les mains de quelques militants, au hasard, au dernier moment et « on était pratiquement sûr du résultat », indique le secrétaire général de l'U.L.*

*Cette fois l'U.L. a voulu transformer le discours en acte. Quelques jours avant la manifestation, 80 syndicats et sections ont été vus ou contactés téléphoniquement, pour qu'ils fournissent à l'U.L. des militants dont l'unique tâche sera, à la manifestation du 1<sup>er</sup> mai, de proposer l'adhésion. 25 militants ont donné leur accord, mais 10 sont réellement sur le terrain, répartis par groupes de 2, bulletins d'adhésions en main, le secrétaire général de l'U.L. est avec eux.*

*Résultats : 4 adhésions et surtout la première fois qu'une telle démarche était faite. Elle se renouvelera.*

Imaginons les résultats qui pourraient être obtenus si, dans chaque lutte à l'entreprise, dans les manifestations, des centaines de militants, prévus à l'avance et bien organisés, sous l'impulsion de la direction syndicale et de l'U.L., prenaient en main cette tâche essentielle : **« s'occuper du renforcement de la C.G.T. »**.

Car il n'y a aucune hostilité des travailleurs à l'égard de la C.G.T. Notre problème c'est de s'en occuper. **Les cartes se placent toute l'année !**

# La préparation d'un congrès d'union locale

259 congrès d'U.L. sont programmés pour 1984 et plusieurs dizaines d'autres se sont tenus en 1983 pour 985 unions locales existantes.

Cela doit devenir une règle de vie démocratique pour toutes les U.L. L'année 1984 peut marquer une étape importante sur ce point, à condition de les préparer dans la vie, avec les syndicats et sections syndicales rattachés à l'U.L.

Des exemples attestent des bonnes conditions dans lesquelles se préparent et se tiennent de très nombreux congrès.

Les idées qui suivent visent à aider toutes les U.L. sans exception à tenir leur congrès.

## 1. Quels objectifs essentiels doit-on rechercher ?

Améliorer, approfondir l'activité de l'U.L. en tissant des liens plus solides avec tous les syndicats, sous l'impulsion d'une véritable direction. C'est donc :

a) **Un temps fort de l'activité de l'U.L.** pour aider les syndicats et sections syndicales à jouer leur rôle et à mieux fonctionner.

C'est sur la base de son travail sur le terrain, au contact permanent avec ses bases organisées que l'U.L. ou le collectif de zone gagne en autorité, progresse et trouve les forces militantes nécessaires pour vivre et se développer.

Une préparation démocratique du congrès ne peut se concevoir sans l'élaboration d'un plan de travail, engageant toute la direction de l'U.L. dans la tenue de débats avec l'ensemble des bases organisées qui forment l'union locale. Cette période d'intense vie démocratique n'est pas une parenthèse dans la vie et l'activité quotidienne des syndicats et de l'U.L., bien au contraire !

b) **Elire une direction** qui soit, dans sa composition, le plus possible à l'image du champ d'activité de l'U.L. et qui permette un réel élargissement du travail collectif.

La vie démocratique de la C.G.T. existe bien entendu, personne ne peut le contester, mais il faut aller plus loin dans la mise en œuvre des règles de vie démocratique.

Un syndicat, une union locale, ça se dirige. C'est nécessaire, c'est un besoin légitime.

Dans chaque localité, sur la zone industrielle, l'U.L. est confrontée aux chambres patronale et de commerce qui agissent, revendiquent en rangs serrés.

Est-ce que les travailleurs organisés peuvent se priver d'une direction syndicale, forte de la confiance des adhérents C.G.T. et des syndicats pour l'U.L. ?

c) **L'occasion d'en faire un événement public** dans la localité ou la Z.I. et à l'entreprise.

La C.G.T. n'existe pas pour elle-même et ne vit pas repliée sur elle-même. Elle veut être la C.G.T. de tous les salariés. Ce qui implique de sa part d'enraciner l'activité syndicale à l'entreprise et de lui donner un rayonnement autour de l'entreprise.

Le congrès est un élément essentiel de la valorisation de l'activité syndicale.

Il convient, au-delà de la presse syndicale, de populariser sa tenue, ses débats, ses perspectives d'action et de renforcement de la C.G.T., en s'adressant aux chômeurs, aux jeunes, aux immigrés, cadres et techniciens, à l'ensemble de la population.

L'U.L. est un outil syndical utile aux travailleurs. C'est le moment de le démontrer en faisant connaître le bilan de son activité, la place qu'elle a occupée dans le développement des luttes unitaires et de masse et les résultats qui ont été obtenus.

## 2. Quelques éléments indispensables pour réussir la préparation d'un congrès d'U.L.

### A. La phase préparatoire

Trop de congrès sont reportés parce que les conditions n'ont pas été réunies pour les tenir à la date prévue.

Il faut donc se donner le temps nécessaire à sa préparation, se fixer des objectifs et les tenir. Ce travail de réflexion et de proposition revient à une équipe qui est le **secrétariat de l'union locale** :

— fixer la date (ni trop éloignée, ni trop rapprochée), le lieu, la durée. Prévoir la réservation de la salle et l'organisation des repas. Tout ceci doit être pensé en vue de rassembler le plus grand nombre possible de syndicats ;

— dresser la liste des participants au congrès. Ce sont les syndicats qui élisent et mandatent leurs délégués. Les mandats de délégués doivent leur parvenir avec l'ensemble des documents, selon la répartition prévue par les statuts ;

— arrêter l'ordre du jour du congrès ;

— jeter les bases du **document préparatoire** qui doit parvenir au minimum un mois avant la tenue du congrès.

Beaucoup de soin doit être apporté à son contenu, car c'est autour de lui que va s'articuler la préparation dans les syndicats et sections syndicales.

Il faut que les syndiqués puissent discuter du rôle de l'U.L., de son activité, de son adaptation aux mutations intervenues, de la direction, de ce que doit être son travail et de la place du syndicat et de

la section syndicale pour qu'il en soit ainsi, donc de sa force, de sa propre activité syndicale à l'entreprise, de la C.G.T. et de son état de santé. Il n'y a pas d'U.L. forte sans syndicats forts.

Le document doit bien cerner le terrain sur lequel l'U.L. agit, son évolution, en faire un état descriptif et en tirer les conséquences pour l'activité de la C.G.T. locale : adaptation des structures, travail en direction des catégories, parrainage d'entreprises, implantation de la C.G.T. sur une zone industrielle.

— faire un état financier, préparer le budget prévisionnel de l'U.L., un état précis des rentrées de cotisations ;

— lancer et organiser l'appel aux candidatures pour constituer la **future direction de l'U.L.**

Cette question doit être abordée dans un esprit offensif. Sans direction opérationnelle les plans de travail n'aboutissent pas, l'U.L. vivote. Il est bon de répondre à la question « une direction pour quoi faire », puis, ensuite, on y met le prix. Tout commence par la recherche des candidatures, la discussion avec les directions syndicales, les professions les plus importantes, en ne perdant pas de vue qu'il y a des tâches minimums à remplir.

Cet ensemble de points fera l'objet d'un plan de travail, proposé au bureau et à la C.E., pour être largement débattu, afin qu'une fois adopté, chaque membre de la direction soit partie prenante de la préparation du congrès.

#### **Plan de travail de l'U.L. pour sa préparation démocratique :**

Son but est de parvenir effectivement à préparer le congrès avec l'ensemble des bases organisées, en y entraînant toute la direction de l'U.L. et de procéder régulièrement à un contrôle de sa réalisation :

a) L'ensemble des documents étant parvenu dans les syndicats, il faut procéder à leur répartition par chaque membre de la direction de l'U.L. ;

b) Pour cela, mettre au point un plan de visites, avec des dates précises ;

c) Aider les syndicats et sections syndicales à tenir leur congrès ou assemblée générale pour élire ou réélire leur direction. Au cours de celui-ci ils éliront leur représentant au congrès de l'U.L.

L'utilisation des droits nouveaux permet à toutes les organisations de vivre plus démocratiquement et aux dirigeants de l'U.L. de rentrer dans les entreprises, établissements, administrations.

C'est donc avec plus d'audace et davantage de moyens que le plan de travail peut se réaliser.

#### **B. Le jour du congrès**

Il s'agit d'en assurer un bon déroulement, favorisant au maximum la réflexion, la discussion et la prise de décisions. En voici quelques points essentiels :

- la préparation de la salle ne devra pas être omise. Elle conditionne en partie le travail des délégués ;

- l'accueil des délégués, par des militants de l'U.L., permet de donner des informations utiles, de remettre des documents ;

- un camarade doit présenter la composition du bureau du congrès et le faire élire ainsi que la présidence de la première séance qui pourra immédiatement donner des informations sur le déroulement des travaux, tel que l'a préparé la direction sortante (horaire, élection des commissions, etc.) ;

- puis c'est le rapport oral de la direction de l'union locale. Celui-ci doit être à la fois concret, vivant et donner la dimension des problèmes en relation avec les questions économiques et sociales, du développement de la région, du pays. Il doit déboucher sur des objectifs de travail pour l'année ou les deux années à venir ;

- la discussion doit être ouverte, mais organisée par les présidences. C'est à son terme que les délégués adopteront démocratiquement l'orientation à donner à l'activité syndicale dans la localité, sur la zone industrielle ;

- les conclusions faites par le secrétaire général de l'U.L. ou un autre membre de la direction, doivent veiller à ce que les représentants élus des syndicats ne se quittent pas sans une vue claire des décisions et objectifs de travail que s'est fixé le congrès ;

- évidemment, un des temps forts, c'est l'élection de la direction sur la base des candidatures présentées par les syndicats. Il est souhaitable qu'elle se fasse à bulletins secrets.

Les contacts de la nouvelle direction de l'U.L. avec tous les syndicats, peuvent se nouer rapidement et d'une manière vivante, avec les comptes rendus du congrès.

## **Créer partout des antennes ou unions locales de zones industrielles, c'est possible !**

Sur les 280 collectifs mis en place durant la campagne « Sécu », 176 continuent à vivre.

Il s'agit d'un potentiel que nous devons fortifier par une aide et un suivi des U.D. et des U.L. en place, sans relâche.

On ne reviendra jamais assez sur l'importance des zones industrielles dans la vie économique de nos villes, de nos départements, de nos régions. Dans la place qu'elles occupent, dans l'importance de la masse de salariés et d'entreprises qu'elles recouvrent.

Les Z.I. c'est au moins le quart du nombre de salariés d'une ville quand elles existent, quand ce n'est pas la moitié ou les trois quarts. Ce sont toujours, ou quasiment, les plus fortes concentrations de salariés d'un département.

Or, force est de constater que malgré les incitations de la campagne « Sécu » à s'occuper plus de ce terrain, malgré les conclusions de la 4<sup>e</sup> Rencontre nationale, l'attention apportée à ces zones, sans négliger ce qui se fait... au bout du compte, ça ne fait pas le compte !

Beaucoup de lenteurs et d'habitudes sont à bousculer. Il y a des recadrages sérieux à faire, des révolutions à opérer, des questions à se poser, ainsi :

Sur les 176 collectifs de Z.I. existants :

- combien sont suivis sérieusement par l'U.L., l'U.D. ?
- qui aide, avec quels moyens ?
- a-t-on partout les coordonnées des militants de ces zones bien en vue pour un contact régulier, permanent ?

Sur les 104 collectifs qui existaient durant la campagne « Sécu » :

- a-t-on décidé d'abandonner ou de redonner vie ?

Sur le département, la localité :

- a-t-on fait l'examen sérieux de la répartition des zones, de leur importance en nombre de salariés, comparé au nombre de salariés du département et de la localité ?

En conséquence :

- a-t-on pris les décisions nécessaires, défini les priorités éventuelles à apporter, envisagé les militants pouvant y consacrer le temps minimum indispensable pour que l'activité syndicale prenne corps et se développe ?

Autant de questions qui méritent réponses si on veut réellement modifier les choses dans le bon sens quantitativement et qualitativement.

Pour peu qu'on s'en occupe on peut avancer très vite. Exemple de la Z.I. de Boucazac (près de Périgueux), en Dordogne, voici comment l'U.D. s'y est prise :

- une action de grève a eu lieu cet hiver à la Compagnie des signaux, entreprise de travaux publics, située dans la zone de Boucazac — 3 500 salariés pour 35 000 habitants, soit 10 % de la population ;
- l'U.D. y a assuré une permanence et un jour, en commission exécutive de l'U.D., un camarade travaillant dans la zone a posé la question : pourquoi n'a-t-on jamais essayé de créer une U.L. de zone industrielle ?
- la volonté de l'U.D. y étant, les camarades ne savaient pas encore comment s'y prendre ;
- l'objectif d'une réunion a, dès lors, été arrêté en juin dans la Z.I. avec le souci d'y rassembler le maximum de syndicats et de militants et avec l'objectif de créer une antenne d'U.L. — pour le moment ;
- dans cette perspective, des convocations ont été établies sur la base du fichier de l'U.D. où ont été extraits des camarades connus de Boucazac ;
- déjà plusieurs camarades se sont félicités de cette décision. Il en est ainsi du Syndicat des municipaux, de la Compagnie des signaux, de l'E.D.F., des timbres-poste, du centre commercial, etc. ;
- une visite des syndicats et entreprises est programmée pour assurer le succès de la réunion.

*Un questionnaire a été adressé le 17 avril aux 176 collectifs de Z.I. portant sur la connaissance de la zone (nombre d'entreprises, de salariés, de bases organisées, de syndiqués). Cette connaissance est absolument indispensable tant pour les collectifs que les unions locales, les U.D. et la confédération dans le cadre des efforts communs à déployer pour implanter la C.G.T. dans ces secteurs nouveaux.*

*Le questionnaire est à adresser d'urgence à la confédération, au secteur confédéral organisation.*

## Secteur public :

# **Des administrateurs, des voix C.G.T... et des syndiqués...**

Durant les mois de mai et juin se succèdent les élections des administrateurs salariés dans l'ensemble des groupes du secteur public.

Rappelons, pour mémoire, que près de deux millions de salariés sont concernés, plus de cinq cents sociétés, des milliers d'établissements.

Les premiers résultats enregistrés, après la S.N.C.F. en 1983, appellent des remarques intéressantes pour l'avenir.

Tout d'abord le comportement des salariés et leur forte participation au vote tendent à confirmer tout l'intérêt porté aux organisations syndicales. Bien que l'objet de l'élection soit particulier, tout démontre que le choix se fait sur la crédibilité de l'organisation syndicale, la qualité de son activité.

La C.G.T. enregistre donc des scores sensiblement équivalents, parfois avec des progrès ou reculs, dans certaines entreprises, à ceux des élections professionnelles.

Il s'agit donc, dans ce sens, d'une élection de représentativité qui pose du même coup, outre l'influence, toute la question de la qualité de la vie syndicale et de la force organisée pour être apte à défendre les intérêts des salariés, au quotidien comme sur les orientations sociales et économiques des groupes et sociétés nationalisées.

Avec les centaines d'administrateurs C.G.T. élus, voilà autant d'atouts supplémentaires pour influencer dans un secteur déterminant sur les grands problèmes actuels posés aux travailleurs et au pays.

### **Une véritable radioscopie**

Toutes les organisations confédérées prennent une part active à la campagne électorale. Elles contribuent efficacement à ce que les syndicats et sections syndicales soient motivés. Cette mise en commun permet aujourd'hui de disposer d'une connaissance précise de l'implantation des établissements, des effectifs concernés, des résultats même là où la C.G.T. n'est pas encore implantée.

Cette véritable radioscopie du secteur public constitue un atout considérable pour y regarder de plus près, prendre toutes les mesures concrètes afin de s'appuyer sur le vote pour créer la C.C.T., la renforcer, porter l'activité au niveau requis.

Il y a donc lieu, en utilisant les informations qui vont être communiquées dès la fin mai, d'**ébaucher un plan de parrainage et de renforcement.**

Il est évident que les unions locales seront les premières concernées pour apporter leur contribution notamment là où des salariés ont voté C.G.T. alors qu'ils ne la connaissent que de loin faute de syndicat.

Ces élections sont aussi une opération vérité pour notre force et notre audience parmi les cadres. Vraiment, ce n'est pas satisfaisant. Nous ne pouvons en rester là, comme si un certain partage existait de fait et que les cadres étaient irrémédiablement du côté de la C.G.C.

Les commissions départementales de l'U.G.I.C.T., les unions départementales, les fédérations, les unions locales doivent réfléchir à l'activité revendicative, son contenu ainsi qu'aux formes d'organisation à mettre en place dans chaque entreprise.

### **Utiliser les droits nouveaux avec audace**

Les campagnes électorales ont amené les syndicats, les candidats à porter devant les salariés les propositions d'orientation de la gestion avec leur contenu social et économique.

Les milliers de débats ont créé une dynamique dans l'utilisation des droits nouveaux. Même si, parfois, des directions rétrogrades ont tenté de s'y opposer, les candidats avec la C.G.T. ont pénétré dans les entreprises, ont débattu avec les salariés dans les ateliers et services.

Cette pratique doit être poursuivie à l'appui de tout ce que permet la loi de démocratisation pour le syndicat, pour le droit d'expression des salariés, le comité d'entreprise, les administrateurs élus.

Il serait dommageable pour la C.G.T. et l'intérêt qu'ont manifesté les centaines de milliers de salariés en lui portant leur confiance de laisser retomber la pâte après ces élections.

*Les unions locales,  
avec les unions départementales  
et les fédérations  
se doivent de concrétiser tous les thèmes  
mis en évidence lors de la 4<sup>e</sup> Rencontre nationale  
des unions locales.*

## Des unions locales fortes et actives, c'est aussi...

Poursuivre l'effort entrepris dans la préparation de la 4<sup>e</sup> Rencontre nationale des U.L. pour parvenir à :

1. Un accroissement de la diffusion d'ANTOINETTE dans les entreprises où existe un poste de diffusion ;
2. La création de postes de diffusion dans les entreprises à forte main-d'œuvre féminine, la fonction publique, les employées ;
3. L'abonnement de toutes les unions locales.

Cet effort s'est concrétisé par l'organisation du parrainage d'une cinquantaine d'entreprises à forte concentration de main-d'œuvre féminine et cinquante unions locales, avec l'objectif de créer un poste de diffusion, où de développer considérablement la diffusion existante.

Ces exemples doivent se multiplier.

Au-delà de cette contribution il est évident qu'aucune U.L. ne peut se passer d'ANTOINETTE. Celle-ci doit être diffusée dans toutes les entreprises où il y a des femmes salariées, donc des revendications qui demandent à être prises en compte par toute la C.G.T.

La bataille idéologique de l'adversaire de classe en leur direction est énorme, y riposter est l'affaire de toute la C.G.T. avec son journal « ANTOINETTE », qui est un outil irremplaçable, mais dont la diffusion est sans commune mesure avec les nécessités du combat, et nos possibilités.

Le C.C.N. des 15 et 16 mai vient d' souligner avec force, en lançant un appel à toutes les organisations de la C.G.T., pour que chacune fasse ce qu'il faut.

**Vite, très vite, c'est urgent !**

**11 F  
D'ÉCONOMIE**

**Abonnement ANTOINETTE**

**Offre valable en 1984**

**NOM ET PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**Adresse complète :** \_\_\_\_\_

**Code postal** \_\_\_\_\_ **Ville** \_\_\_\_\_

**Fédération professionnelle :** \_\_\_\_\_

**A partir du mois de** \_\_\_\_\_

**1 an : 110 F**

**Ce prix spécial est valable pour toutes les formes d'abonnement : organisation , individuel, collectif, envois groupés, service domicile.**

**Bulletin à retourner rempli et accompagné du montant de l'abonnement à**

**ANTOINETTE, 50, rue Édouard-Pailleron, 75019 Paris**

**Chèque bancaire, C.C.P., ordre Antoinette, 8 796-58-F Paris - et toute autre forme de règlement.**

# **ANTENNES d'U.L. ou UNIONS LOCALES...**

***Pour être en direct  
avec la Confédération,  
n'oubliez pas de transmettre  
tout changement d'adresse,  
de secrétaire général d'U.L.,  
de téléphone.***

U.L. ou ANTENNE de (1) \_\_\_\_\_

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Responsabilité \_\_\_\_\_

Adresse (2) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Numéro de téléphone \_\_\_\_\_

(1) *Rayer la mention inutile.*

(2) *Mettre en priorité l'adresse et le numéro de téléphone du siège de l'U.L.*