

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES

POTEL ET CHABOT  
2013



## Lettre d'engagement du Président

Monsieur le Secrétaire Général,

La société Potel et Chabot, active et impliquée dans une démarche de responsabilité sociétale et environnementale (RSE), a depuis plusieurs années pris conscience de l'impact de son activité sur l'environnement : elle avait ainsi décidé d'adhérer et de soutenir les valeurs du Global Compact en 2009.

En tant que Président Directeur Général, je souhaite, par la présente, vous confirmer notre soutien aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, concernant les droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.


Nous renouvelons notre volonté de faire progresser ces principes auprès de nos salariés et dans notre domaine d'influence : fournisseurs, sous-traitants etc... Nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre entreprise, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Toutes les actions qui permettent d'améliorer l'existant sont encouragées et mises en avant. Nous avons souhaité dans la communication sur le Progrès 2013, détailler notamment le travail effectué sur la lutte contre le gaspillage alimentaire, qui touche à plusieurs principes du Pacte Mondial (Social, environnemental et sociétal).

Notre communication sur le Progrès 2013 donnera, je l'espère, une vision claire et exhaustive de ce qui a été mis en place dans le cadre de notre démarche Développement Durable/RSE.

Afin de poursuivre notre démarche, je renouvelle notre engagement au Pacte Mondial.

Je vous prie, d'agréer, Monsieur, nos meilleurs Salutations.



Franck JEANTET  
Président Directeur Général

## I/ Droits de l'Homme

Les entreprises sont invitées à :

- promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Les actions chez Potel et Chabot :

> La société respecte la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et s'assure que les fournisseurs et sous-traitants avec lesquels elle est amenée à travailler respectent la déclaration universelle des Droits de l'Homme.

Pour chaque référencement de fournisseur, un questionnaire Développement Durable lui est envoyé, qu'il doit nous renvoyer complété et signé. Ce document se compose de 4 volets :

- Généralités
- Politique environnementale
- Politique sociale
- Politique des achats

Ce questionnaire nous permet de recenser les bonnes pratiques et initiatives des fournisseurs en terme de développement durable.

La proportion de questionnaires DD fournisseurs complétés a augmenté entre 2012 et 2013 : nous sommes passés de 58% de retours à 75% : objectif 2013 atteint.

Objectifs 2014 :

- Actualiser le questionnaire selon les évolutions réglementaires et l'actualité environnementale, sociale et sociétale.

Objectifs 2015 :

- Renvoyer les questionnaires à l'ensemble de nos fournisseurs alimentaires selon le nouveau format.
- Elargir cet engagement aux fournisseurs non alimentaires.

> Potel et Chabot participe à des soirées ou actions caritatives.

1. Partenariat avec l'association « Les Nez rouges » contre les maladies orphelines :

Chaque année, Potel et Chabot prépare dans son laboratoire des galettes des rois, qui sont vendues sur le Bd Saint Germain à Paris ; les bénéfices sont intégralement reversés à l'association.

2. Participation à des soirées caritatives dont :

- Le dîner annuel caritatif de l'AMREF (1<sup>ère</sup> organisation africaine internationale de santé publique) de collecte des dons pour financer leurs grands projets, en particulier la formation et l'accompagnement des sage-femmes en Afrique.

- Le dîner Sidaction réalisé sur le pavillon d'Armenonville ; nous avons par ailleurs contacté l'association Aurore pour leur faire don de surplus alimentaires.

- Le dîner annuel de la fondation AVEC, présidée par le Pr Khayat, au profit de la lutte contre le cancer au château de Versailles.

> Potel et Chabot a signé le Pacte National contre le gaspillage alimentaire.

Potel et Chabot s'est engagé dans le programme de lutte contre le gaspillage alimentaire et l'a formalisé en signant le Pacte National de lutte contre le gaspillage alimentaire le 25 Septembre 2013 en présence du ministre délégué en charge de l'agro-alimentaire, M. Guillaume Garot.

**Objectifs :**

Diminuer les déchets de produits non consommés sur les lieux de réception.

Depuis plusieurs années, Potel et Chabot est engagé dans une action de lutte contre le gaspillage alimentaire. La signature du pacte, ainsi que le pilotage du groupe de travail des traiteurs sur ce sujet, permet à Potel et Chabot d'officialiser son engagement et d'inclure d'autres confrères dans cette démarche en rédigeant un cahier des charges pour organiser et fiabiliser le don des surplus alimentaires aux associations caritatives.

**Mise en place :**

1. Partenariat avec Eqosphere, plateforme intelligente de mise en relation de donneurs et de receveurs : dans le cas du gaspillage alimentaire entre traiteur et association caritative.
2. Participation aux réunions organisées par la Mairie de Paris et le ministère de l'agro-alimentaire sur le gaspillage alimentaire.
3. Animation du groupe de travail « traiteur » pour l'élaboration du cahier des charges « Revalorisation des surplus alimentaires des traiteurs parisiens », dont le but est d'élaborer un guide pratique recensant les différents produits revalorisables et les conditions nécessaires pour permettre cette revalorisation.

**Phases :**

- 1/ Test sur le pavillon Gabriel (1<sup>er</sup> semestre) et sur le Tournoi de Roland Garros (Début Juin) de dons de surplus alimentaires via la plateforme Eqosphere.
- 2/ Généralisation sur le pavillon Gabriel : installation du logiciel « eqosphere », formation et sensibilisation du personnel (2<sup>ème</sup> semestre).
- 3/ Déploiement sur les autres pavillons (2<sup>ème</sup> semestre et 2014).

**Bilan des dons sur 2013 :**

- Sur Roland Garros :

Sur la quinzaine, 30 sacs de pains, 96 kg de fromage et 43 plateaux repas ont été donnés à plusieurs associations : Aurore, Halte Mazas et Chavaleret (2 pôles Urgence Aurore), Relais Frémicourt, La Mie de Pain. Nous avons estimé à 2200 personnes le nombre de bénéficiaires de ces produits.

- Sur le pavillons Gabriel :

Le 25/07/13, 200 viennoiseries au profit de l'association " Aurore ".  
Le 25/09/13, 100 viennoiseries au profit de l'association " Aurore Mazas ".  
Le 08/10/13, 400 viennoiseries au profit de l'association " Emmaüs ".  
Le 11/10/13, 8 kg de fromages au profit de l'association " Relais Frémicourt ".  
Le 17/10/13, 300 viennoiseries au profit de l'association " Emmaüs coup de main ".  
Le 23/10/13, 220 viennoiseries au profit de l'association " Frémicourt ".  
Le 14/11/13, 300 viennoiseries au profit de l'association " Aurore ".  
Le 19/12/13, 830 biscuiterie & snack au profit de l'association " La mie de pain ".

**Objectif 2014 :**

Continuer l'animation du groupe de travail « traiteur » sur le gaspillage alimentaire, pour :

- valider et diffuser un guide de bonnes pratiques à l'ensemble des traiteurs volontaires
- augmenter les gammes de produits revalorisables.

## II/ Conditions de travail

Les entreprises sont invitées à :

- respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les actions chez Potel et Chabot :

> La société dispose d'un Comité d'Entreprise (CE) et d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui sont systématiquement consultés et impliqués dans les décisions prises par la Direction.

Une réunion mensuelle avec le CE et les Délégués du Personnel et une réunion trimestrielle avec le CHSCT sont organisées par l'entreprise.

Par ailleurs, la direction organise 2 réunions par an avec présentation aux salariés des résultats de l'entreprise et de la stratégie mise en place pour l'année à venir, actant par la même, la transparence de ses actions.

> Tous les salariés ont un entretien annuel et individuel d'évaluation avec leur manager afin de faire le point sur le rôle de chacun durant l'année écoulée et de préparer l'année à venir.

Des objectifs sont fixés pendant cet échange et validés conjointement.

> La société établit chaque année un plan de formation pour ses salariés.

Le plan de formation est établi avec chaque responsable de service.

La formation vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

Tous les collaborateurs de l'entreprise sont visés.

Quelques exemples de formation :

- ☐ Techniques métiers (cuisine, pâtisserie, permis poids lourd...)
- ☐ Commercial
- ☐ Management, cohésion d'équipe
- ☐ Sécurité des aliments
- ☐ Sécurité : sauveteurs secouristes au travail, gestes et postures
- ☐ Informatique, bureautique, langue étrangère

Sur 2013 :

- 1579 heures de formation ont été dispensées.
- 33% des effectifs ont été formés, dont 17% des employés, 58% des agents de maîtrise et 54% des cadres.

**Processus de formation :**

**Etablissement plan de formation :**

- Etablissement du plan de formation entre septembre et décembre,
- Plan élaboré en fonction des objectifs prioritaires de l'entreprise et des besoins exprimés au cours des entretiens annuels de fin d'année,
- Demande des souhaits à chaque service,
- Coûts prévisionnels des formations données par la RH,
- Arbitrage par la direction générale : en fonction des coûts mais également des formations qui ont été effectuées les autres années,
- Etablissement d'un projet de plan de formation,
- Consultation CE au cours de 2 réunions : sept – oct. et décembre,
- Application du plan de formation tout au long de l'année.

**Choix des organismes :**

- Techniques métiers,
- Organismes partenaires,
- Pas de critères particuliers.

**Financement plan de formation :**

- Par notre OPCA,
- Des demandes de prise en charge sont faites et sont envoyées au FAFIH avec conventions de formation signées et programme de formation,
- Réception de l'accord de prise en charge du Fafih.

**> Accueil et intégration des nouveaux arrivants.**

Pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants chez Potel et Chabot, un livret d'accueil est remis à chaque nouvel entrant pour lui présenter l'entreprise.  
Il a été mis à jour en 2013.

**> Potel et Chabot développe depuis longtemps des partenariats avec des écoles d'Hôtellerie – Restauration, et s'implique dans la formation professionnelle de son secteur d'activité, en accueillant chaque année, des stagiaires, des apprentis (CAP, BEP et Bac pro) et des jeunes sous contrat de qualification.**

- Implication dans la formation professionnelle de son secteur d'activité, en accueillant chaque année, des stagiaires, des apprentis (CAP, BEP et Bac pro) et des jeunes sous contrat de qualification.
- Partenariats opérationnels avec plusieurs écoles de management en hôtellerie, tourisme et restauration.
- Taxe d'apprentissage versée à une vingtaine d'écoles cibles.
- Environ 40 apprentis présents en continu en production, pour une durée variant entre 1 an et 3 ans.

Sur 2013 :

1. Signature d'une Convention de partenariat entre Potel et Chabot et la fondation d'Auteuil le 23 mai 2013 : 3 élèves sont en cours d'apprentissage au sein de notre maison.

Projet 2014 : reconduction du partenariat avec élargissement à d'autres profils notamment : Elargir à la dimension « entretiens et espaces verts ».

2. Partenariat effectif avec la Fondation Hospitalière Sainte-Marie dont l'objectif est de créer des ateliers de pâtisserie destinés à stimuler l'attention, la mémoire, les sphères sensorielles de

patients atteints de la maladie d'Alzheimer ; la signature d'une convention de partenariat a été effective le 20 avril 2013.

2 sessions en 2013 d'une dizaine de patients à chaque fois.

3 phases :

- visite de l'atelier (2h)
- 2 ateliers de pâtisserie d'1/2 journée à chaque fois, pendant lesquels les patients fabriquent des produits de pâtisserie qu'ils remportent chez eux.

> Potel et Chabot favorise l'emploi des seniors dans l'entreprise et le transfert de compétences.

Le contrat de génération va venir remplacer le plan d'action senior qui comprend :

- Le recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
- Le développement des compétences et des qualifications, et l'accès à la formation ainsi que le transfert de compétences avec des juniors,
- L'aménagement des fins de carrières et la transition entre l'activité et la retraite avec la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière.

## Description

Un nouveau type de contrat de travail, dénommé "*contrat de génération*" fait son entrée en 2013 dans le Code du travail, aux articles L5121-6 et suivants. Son objectif est de permettre à un salarié senior de transmettre ses connaissances et son savoir-faire à un jeune, en le formant à temps partiel, sans que l'entreprise supporte des charges trop importantes. Cela traduit l'importance de la gestion active des âges et de la transmission des compétences pour le dynamisme de l'économie française, pour préserver l'expérience et les compétences dans nos entreprises, et intégrer les nouvelles compétences qu'apportent les jeunes.

Potel et Chabot a signé un accord Contrat de génération en septembre 2013.

> Potel et Chabot a pris des engagements en matière d'Egalité professionnelle hommes-femmes.

Cet accord a pour objectif général de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise.

Les dispositions contenues dans cet accord portent sur les trois domaines d'action suivants :

- L'embauche,
- La formation professionnelle,
- La rémunération effective.

> Potel et Chabot a conclu un accord en 2012 sur la pénibilité au travail.

Cet accord vise à réduire ou supprimer les facteurs de risques de pénibilité dans l'entreprise.

3 thèmes abordés :

- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité,
- L'amélioration des conditions de travail,
- L'aménagement des fins de carrière.

L'entreprise s'engage à mettre en oeuvre au cours des 3 années d'application du présent accord au moins 50% des actions projetées.

Un état des lieux a été fait au 31 décembre 2013 sur les différentes thématiques :

Facteurs liés à des contraintes physiques marquées		Manutention manuelle de charges	Mesures de prévention collectives			
			Poursuite des formations gestes et postures (Cuisine, Pâtisserie, MH)			
			Réfection du sol du quai (Chaillot)			
			Création de fiches techniques des lieux extérieurs répertoriant les contraintes (accès, présence ou non d'un monte-charge,...) afin d'adapter les effectifs (livraison et office)			
			Poursuite de la politique de réduction du poids des caisses individuelles			
			Recherche d'un dispositif permettant de faciliter le port des pièces en glace			
			Recherche de fournisseurs proposant des conditionnements moins lourds (farine, sucre,...)			
			Mise en place d'un monte-charge pour les salles de tests (Chaillot)			
			Identifier les ports de charge qui pourraient être évités			
			Achat de moyens de mise à niveau (table élévatrice...)			
		Postures pénibles	Poursuite des formations gestes et postures (Cuisine, Pâtisserie, MH)			
			Achat de moyens de mise à niveau (table élévatrice...)			
		Vibrations mécaniques	Réfection du sol du quai (Chaillot)			
			Utilisation de mousses anti-vibratiles (macarons - Pâtisserie)			
Remplacement du Stephan en pâtisserie						
			Mesures de prévention collectives	Mesures de prévention individuelles		
Facteurs liés à un environnement physique agressif		Agents chimiques dangereux	Achat d'une nouvelle machine à bois (Maintenance Bezons)			
			Quand cela est possible, remplacer les agents chimiques dangereux par des produits moins nocifs			
			Information par voie d'affichage sur le port des équipements de protection individuelle			
			Amélioration des aérations			
		Bruit	Achat d'une nouvelle machine pour nettoyer l'argenterie (Matériel), faisant moins de bruit	Changement des équipements de protection individuelle pour du matériel protégeant mieux et plus confortable pour les salariés (test prévu en septembre 2012)		
			Achat d'une nouvelle machine à bois (Maintenance Bezons), moins bruyante			
			Information par voie d'affichage sur le port des équipements de protection individuelle			
			Remplacement du Stephan en pâtisserie			
		Températures extrêmes	Isolation de l'atelier Maintenance (Chaillot)	Assurer un meilleur suivi des équipements de protection individuelle usagés (gants, damart, blousons, chaussures) pour un renouvellement plus régulier		
					Mesures de prévention collectives	
		Facteurs liés à certains rythmes de travail		Travail de nuit	Modification des feuilles de présence pour identification précise du nombre d'heures de nuit réalisées	
Mise en place d'un tableau de bord avec indicateurs d'alertes : accidents du travail (taux de fréquence et gravité, accidents de trajet domicile-travail), maladies professionnelles, taux d'absentéisme						
Informar les salariées en état de grossesse de la possibilité de bénéficier d'un changement temporaire d'affectation dans les conditions prévues aux articles L. 1225-9 et suivants du Code du travail						
Travail répétitif	Poursuivre et renforcer la polyvalence des tâches					
	Remplacement de matériel visant à réduire les gestes répétitifs					



### III/ Environnement :

Les entreprises sont invitées à :

- appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.
- prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les actions chez Potel et Chabot :

> Potel et Chabot a formalisé sa Politique ACHATS en 2013.

La politique des achats chez Potel et Chabot permet de s'assurer :

- De l'équité et l'intégrité de nos relations avec les fournisseurs,
- D'une relation de partenariat de long-terme : prise en compte mutuelle des attentes du partenaire pour une évolution positive en parallèle.  
Fidélité, réactivité, écoute.
- De privilégier les circuits courts pour garantir une meilleure traçabilité, une excellence produit, une communication fiable, une pérennité des approvisionnements.
- Du respect de la législation en vigueur notamment concernant la réglementation alimentaire et sociale par la validation des questionnaires Qualité et Développement Durable.
- Du respect des engagements contractuels (délais de commande, prix négociés, délais de paiement). La signature d'un cahier des charges entre les 2 parties formalise cet engagement.
- D'une sécurisation des approvisionnements : disposer de plusieurs fournisseurs par groupe d'articles pour palier une rupture de stock, faire jouer la concurrence et pérenniser les approvisionnements.

> Pour diminuer son empreinte carbone, les fournisseurs référencés de produits alimentaires sont des fournisseurs français et franciliens.

Sur les 36 fournisseurs alimentaires (hors boissons) en 2013, qui représentent 57% du chiffre d'affaires, 89% sont des fournisseurs basés en Ile-de-France.

> Potel et Chabot propose une carte contenant des produits Eco Responsables.

Une carte Eco responsable avec l'utilisation de produits issus de l'agriculture biologique, agriculture raisonnée ou labellisés comme Label Rouge, Fermier, Appellation d'Origine Protégée (AOP).

Un sigle est apposé sur la carte cuisine et pâtisserie pour faciliter la sélection de ces produits par les équipes commerciales.

Sur le tournoi de Roland Garros, 1 produit par jour minimum est un produit éco-responsable  
Sur 2013 :

jour	Produit	Appellation
26-05	Asperges blanches	ANJOU BIO
27-05	Volaille jaune des landes	Label Rouge
28-05	Fraise Espagne	Agriculture Raisonnée
29-05	Agneau Pays d'Oc	Label Rouge
30-05	vanille	Commerce équitable
31-05	oeuf	Biologique
01-06	Foie gras Sud Ouest	IGP
02-06	Pommes de terre grenailles Loiret	Agriculture Raisonnée
03-06	Melon Cavaillon	Agriculture Raisonnée
04-06	Skrei de Norvege	Eco responsable produit de Norvège
05-06	Tomates Vallée des 2 sources	Agriculture Raisonnée
06-06	Carottes Créances	biologique
07-06	Asperges Vertes Village de Brahms	Agriculture Raisonnée
08-06	Pommes Vertes	Agriculture Raisonnée
09-06	Saint marcelin du dauphiné	IGP

> La carte des vins contient une sélection de vins issus de la viticulture biologique, biodynamique ou raisonnée.

Depuis plusieurs années, Potel et Chabot référence des vins issus de la viticulture biologique et raisonnée.

La proportion de vins issus de la viticulture biologique et raisonnée proposée à la carte est passée de 37% en 2010 à 60% fin 2013.

> La gestion des déchets : tri sélectif, recyclage et valorisation du papier/carton, piles, cartouches d'encre, néons et verre.

#### **Tri sélectif :**

Sur nos différents sites, le tri des déchets est en place depuis plusieurs années : papier/carton, verre et autres déchets.

Dans le cadre du tournoi de Roland Garros, un test a été mené sur le site du village, en collaboration avec la FFT en 2013 : la mise en place du tri des biodéchets.

- Un compacteur de biodéchets a été mis à disposition à l'arrière du village,
- Une formation des équipes maîtres d'hôtel et de l'équipe cuisine a été dispensée pour sensibiliser sur le tri à effectuer.

Objectifs 2014 – 2015 : Mettre en place le tri des biodéchets sur Chaillot.

#### **Cartouches d'encre :**

Mise en place d'un système avec l'entreprise MondialToner pour la reprise des cartouches.

Le prestataire se déplace sur appel téléphonique pour venir reprendre l'ensemble des toners vides des différents services.

#### **Piles et batteries :**

Les piles et les batteries sont reprises par la société Screlec environnement.

> Prévention des déchets.

La Ville de Paris propose une mission de diagnostic et d'accompagnement individuels à la prévention et à l'amélioration de la gestion de leurs déchets pour des structures privées et publiques.

Cette démarche, confiée au bureau d'études GIRUS, a pour objectif d'accompagner des structures volontaires dans un projet de réduction de leurs déchets, dans un souci de gain environnemental mais aussi financier.

Le pavillon Gabriel s'est porté volontaire et a engagé cette démarche en septembre 2013.

**Déroulement de l'étude :**

Tout d'abord, le bureau d'études accompagnateur de l'opération effectue un bilan complet des déchets émis par chaque structure volontaire, ainsi que de la gestion de ceux-ci : la visite du site a été effectuée sur 2 jours courant septembre et octobre.

A l'issue de ce constat, un plan d'actions est proposé en faveur de la réduction et d'une meilleure gestion des déchets. Ce bilan « diagnostic et optimisation de la prévention et de la gestion des déchets des entreprises de la Ville de Paris » a été rendu par le cabinet à Potel et Chabot début d'année 2014.

Après la validation des actions, le pavillon est accompagné pendant un an par le bureau d'études afin de l'aider dans la mise en œuvre des actions retenues. Durant cette période, des rencontres trimestrielles sont organisées.

A l'issue de la période d'accompagnement, le bureau d'études élabore un bilan final afin d'établir une évaluation de l'expérience et de mettre en avant les actions et gestes à retenir ou à améliorer.

Exemples des actions proposées :

- => Mesurer la production de déchets
- => Trier les biodéchets
- => Lutter contre le gaspillage alimentaire.

Objectif 2014 : Etablir la liste des actions validées, et les mettre en œuvre afin de suivre leur évolution dans le temps.

> Une démarche de certification ISO 14001 pour les pavillons d'Armenonville et Gabriel a été engagée sur 2012.

Potel et Chabot a entamé une démarche de certification ISO 14001 des pavillons dont il a la gestion. Le système de management environnemental mis en place prend notamment en compte les aspects architecturaux du bâtiment avec des projets de travaux de rénovation et une exploitation des lieux pour permettre une certification HQE exploitation.

Objectif de certification :

- Pavillon d'Armenonville : 2017.
- Pavillon Gabriel : 2018.

#### IV/ Lutte contre la corruption

Les entreprises sont invitées à :

- agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

Les actions chez Potel et Chabot :

> Une charte éthique d'engagement a été rédigée et validée par la direction générale.

Cette charte éthique professionnelle fixe les principes encadrant les comportements de chacun au sein de l'entreprise.

Elle s'axe sur plusieurs thèmes :

- Principes directeurs, tels que le respect des lois et réglementations, des règles et procédures, des clients et de l'image de Potel et Chabot et le respect mutuel, esprit de collaboration, honnêteté et intégrité,
- Comportement vis-à-vis des partenaires et des tiers,
- Utilisation des équipements de l'entreprise,
- Utilisation des informations,
- Environnement, santé et sécurité,
- Système d'alerte professionnelle interne.

Elle est en cours de diffusion après examen de l'inspection du travail.