

# CLALINFO

1993 : le carat  
sur mesure



CLAL+ : l'enquête

N°84

de  
Janvier à  
avril 93

Publication gratuite réservée au personnel  
du CLAL

# Sommaire

1 Vœux du  
Président

14 Le carat sur  
mesure

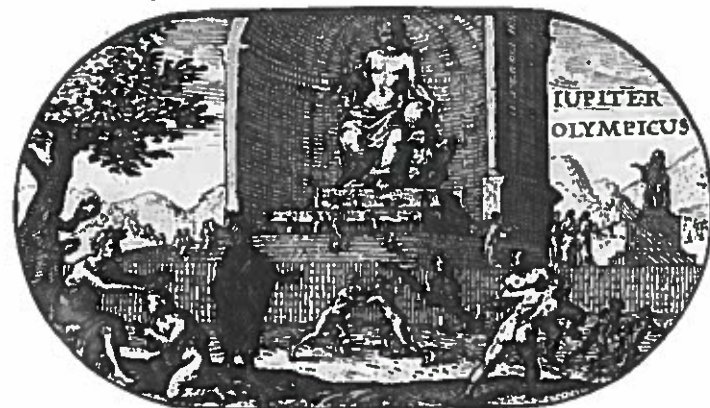


18 Le dos et  
les yeux

22 Parlons-  
en

20 Chrysélé-  
phantine

25 Carnet



2 CLAL +

16 L'acheteur

12 Tendances  
OR 93



Directeur de la publication :  
M. MASOUNAVE

Rédacteur en chef : A. LA-  
POSTOLLE

Correspondants : G. LOU-  
CHART, V. DELPORTE-  
GUINTRAND, B. VER-  
NIERES,

Photos : Correspondants,  
B. RENAULT, B. TRUT-  
MANN, COLLECTION VIOL-  
LET

Maquette : D. PUJOS

Illustrations : D. SUTTER

Impression : ROZIER

REPRODUCTION INTERDI-  
TE SANS AUTORISATION

CLAL-INFO est une réalisa-  
tion de la Direction des  
Ressources Humaines

L'année 1992 se sera déroulée dans une conjoncture très difficile avec l'espoir d'une reprise plusieurs fois annoncée mais qui ne s'est pas produite.

Les débats autour du traité de Maastricht et les désordres monétaires n'ont pas renforcé la confiance des opérateurs industriels.

Cette évolution dangereuse car persistante a rendu plus nécessaire l'allègement de nos structures et l'accélération des concentrations de nos moyens de production : la fabrication des contacts sur Fontenay, celle des fils spéciaux sur Pont-de-Chéruy et celle de la monnaie sur Bornel.

Aussi douloureuses que puissent être les conséquences de ces décisions, elles s'avèrent indispensables si le CLAL veut se trouver en condition compétitive, d'une part pour améliorer ses parts de marché actuelles mais surtout pour participer au redémarrage de l'économie qui se déroulera, n'en doutons pas, dans une ambiance de concurrence acharnée.

Ces mesures sont aujourd'hui pratiquement réalisées dans la plupart des secteurs.

Le nouveau combat que nous devons entamer en 1993 sera celui de la qualité qui si nous la maîtrisons mieux, devrait être une source importante de réduction des coûts mais surtout le moyen d'assurer notre développement en fournissant un meilleur service à nos clients.

Cette opération qualité ne doit pas être uniquement l'oeuvre des états majors. Elle ne réussira que si elle est comprise et voulue par l'ensemble des opérateurs ce qui implique que ceux-ci soient non seulement informés mais qu'ils participent effectivement à l'élaboration du projet. C'est donc une opération très importante qui demandera beaucoup de moyens et beaucoup de temps de formation notamment au niveau des opérateurs.

Après l'année très difficile que nous venons de vivre, 1993 doit nous permettre de retrouver la confiance et la sérénité.

Je vous adresse à vous et à vos famille, mes meilleurs voeux pour cette nouvelle année.

**Philippe MALET**

## ENTRETIENS : LE PROGRES ?

“De l’air !  
Un grand vent de dialogue ! Du jamais vu !  
CLAL+, c’est d’abord se parler...”

Depuis janvier 1991 nous lisons régulièrement dans CLAL-INFO ces vibrantes proclamations.

Discours sympathique. Mais dont chacun aimerait être sûr qu’il soit suivi d’effet... La tendance, aujourd’hui plus que jamais, c’est plutôt de se méfier des grandes déclarations généreuses; et d’attendre pour les juger sur pièces; avec un rien de scepticisme...Normal. Les temps sont durs.

Deux années après son lancement, que dire des effets réels, sur le terrain, de cette fameuse “nouvelle” politique de dialogue.

CLAL-INFO enquête.

Où en est réellement le progrès du dialogue et de la communication “détré” il y a deux ans par la Direction Générale du CLAL ?

Répondre à cette question, c’est principalement se demander où en sont les “entretiens de progrès”, présentés alors comme le principal levier de cette évolution.

Bonne question. Allons-y !

Les entretiens de progrès : où en sommes nous ?

## LA MEGA RENCONTRE

Annoncés dans nos colonnes en janvier 91, les entretiens démarraient, (après formation et information), en avril-mai de la même année.

Ils concernaient, pour commencer, l’encadrement et les techniciens. 400 entretiens à réaliser sur les 12 mois suivants...

Premier constat : ces entretiens ont massivement eu lieu, un taux de réalisation de l’ordre de 80% selon toutes les sources.

“Il faut naturellement viser 100%, commente un Directeur de Division, si on y croit, c’est la logique même! Mais il y aura toujours des situations exceptionnelles : des départs proches ou imprévus, par exemple.

Nous sommes alors face à une marge incompressible”.

Une ombre toutefois : si les entretiens ont connu un taux de réalisation inespéré, certains collaborateurs n’ont toujours pas vu revenir leur exemplaire du POINT, bloqué le plus souvent au niveau du “N+2”, le responsable du responsable...

“Inadmissible ! s’indigne Serge VANDERNOTH, responsable du Service du Personnel de Noisy. Nous limiterons dorénavant la remontée vers les “N+2” aux seuls cas où l’un des deux interlocuteurs le demandera explicitement.”

“Les entretiens ont massivement eu lieu c’est déjà un premier acquis, commente, visiblement soulagé, Michel MASOUNAVÉ, Directeur des Ressources Humaines, promoteur avec son équipe, de l’opération.

C’est une première indication sur l’état des relations entre les personnes dans notre société : un dialogue y reste possible, malgré les difficultés du moment, un dialogue y est souhaité, sinon notre offre n’aurait pas été saisie aussi massivement”.

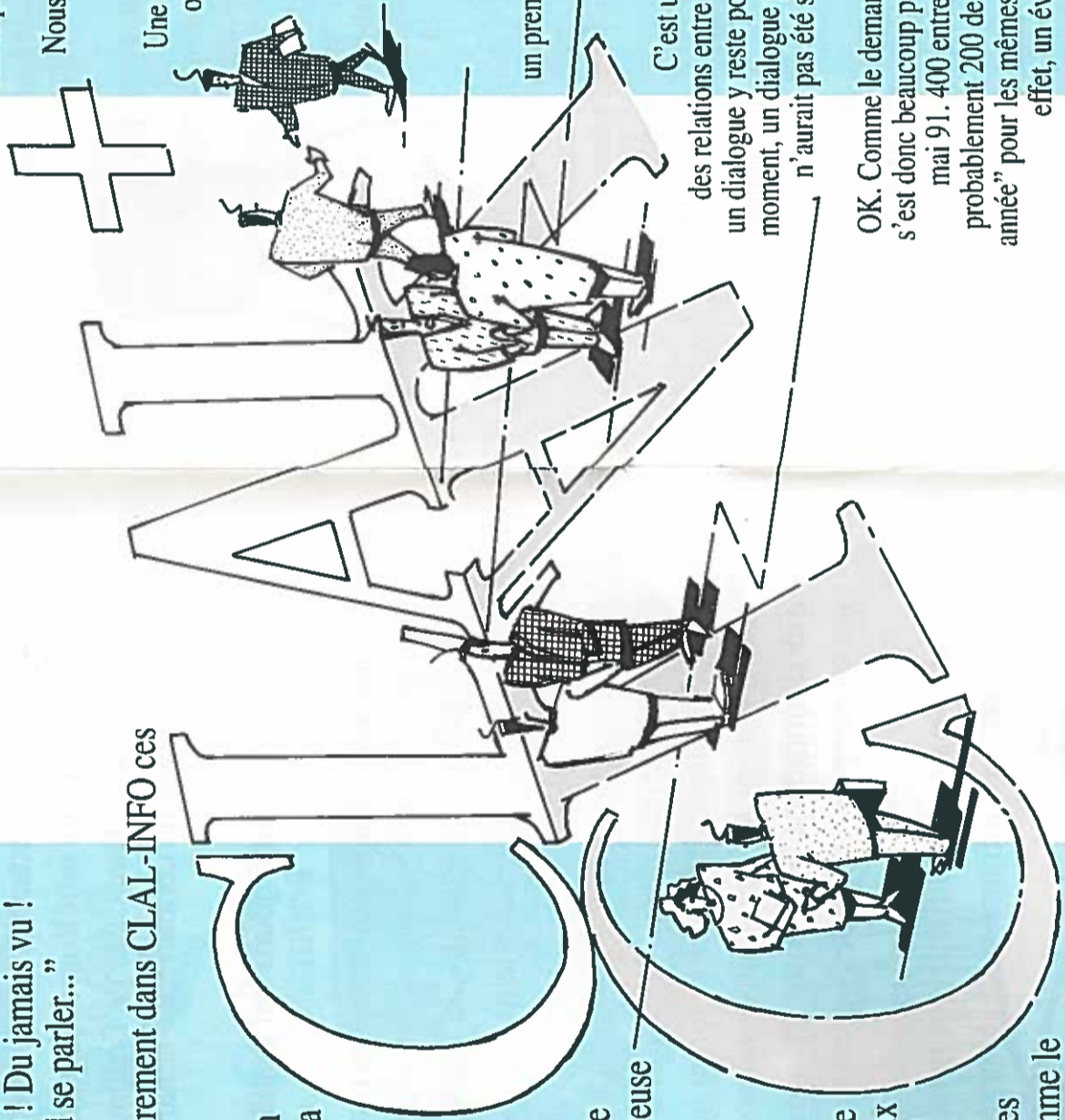
OK. Comme le demandait la Direction du CLAL, on s’est donc beaucoup parlé dans cette entreprise depuis mai 91. 400 entretiens “en première année”, probablement 200 de plus maintenant en “deuxième année” pour les mêmes interlocuteurs. Du jamais vu en effet, un événement à coup sûr.



Paulette MONT reçoit CLAL-INFO



Christine HUGOT participe à l'enquête.



# PROJECTEURS !



Anne Sophie  
DESCOMBES

Un évènement soit. Un progrès pour autant ? Pas si sûr !  
Se parler, à priori, c'est plutôt mieux que ne pas se parler !  
Mais cela dépend quand même de ce qu'on se dit... Il y a des "dialogues" ratés,  
des dialogues que l'on regrette, des dialogues qui se terminent mal, et, bien plus  
fréquents, des dialogues qui ne servent à rien. Se parler, pourquoi pas ? Se  
parler, pourquoi ?

Avec déjà un peu de recul, il fallait chercher à en savoir plus sur l'intérêt réel  
des entretiens de progrès au CLAL, selon leurs acteurs eux mêmes.

"Il y a toujours le risque de s'illusionner sur la réussite d'une opération, quand on y a mis  
toute sa conviction et son énergie, dit-on à la DRH... Plus on a "mis le paquet" - et le CLAL a  
vraiment mis le paquet dans cette affaire - et plus il faut essayer d'évaluer le rendement réel  
de son effort..."

C'est dans ce souci que la DRH a souhaité confier une enquête d'opinion à une stagiaire en  
fin d'études à l'Institut de Gestion Sociale de Lyon, Anne-Sophie  
DESCOMBES, pilotée par Véronique POULAIN,  
assistante à la DRH. Projecteurs !

## L'ENQUETE

Elle a été réalisée par Anne-Sophie  
DESCOMBES

- 60 personnes ont été interrogées, soit environ 10 % de l'effectif concerné.
- 20 Responsables (dont 9 avaient déjà réalisé 2 entretiens avec un même collaborateur).
- 40 Collaborateurs (dont 12 en étaient déjà à leur deuxième entretien).

Les établissements représentés :  
Noisy, Bornel, Paris, Fontenay et Lyon.

"Après un ou parfois deux entretiens de progrès,  
que disent-ils, responsables et collaborateurs, sur  
l'intérêt qu'ils y ont trouvé ? Sont-ils satisfaits ?  
Nous conseillent-ils de continuer et de généraliser  
cette pratique à l'ensemble  
du personnel ?"

Cette enquête ne prétend pas, bien sûr, à la rigueur  
scientifique - nous ne sommes pas la prestigieuse  
SOFRES -; elle apporte néanmoins sa moisson  
d'indications utiles.  
Suivez le guide.



Véronique POULAIN

## DONNEES CLIMATIQUES

Comment tous ces "pionniers" ont-ils vécu leurs premiers entretiens de progrès ?  
Première constatation : ils avaient vraiment des choses à se dire ! Aucun entretien n'a duré  
moins d'une heure, près de 40% ont dépassé les trois heures !  
Il est vrai que chacun avait pris l'évènement très au sérieux puisque 45% des responsables  
disent avoir consacré plus d'une heure à la préparation de l'entretien (et 75% de ceux-là par  
écrit) de même que 60% des collaborateurs (dont 60% par écrit).  
Prendre au sérieux ne veut d'ailleurs pas dire prendre au tragique !  
75% des responsables et 80% des collaborateurs disent qu'il ne redoutaient "pas du tout" (?)  
ce POINT à venir et près de 80% de l'ensemble l'ont trouvé pas du tout difficile à vivre, et  
tout au contraire "agréable"!

Voilà pour le climat. Très important le climat. Surtout si l'on veut que ces pratiques nouvelles  
s'implantent et se développent.

# DE NOUVELLES REVENDICATIONS !?

Agréable, soit, c'est déjà ça. Mais utile ?

“Utile ? oui !” Les réponses des collègues interrogés ne laissent aucun doute sur ce point. Responsables comme collaborateurs s'accordent notamment pour plébisciter trois éléments qu'ils estiment aussi nouveaux que désormais indispensables : la définition du poste, la fixation d'objectifs et l'appréciation.

. La définition du poste (et par écrit !)? c'est nouveau pour 80% de l'ensemble et indispensable dans la même proportion.

. La fixation d'objectifs, elle, n'était pas (heureusement !) totalement inconnue (par écrit?). 90% de l'ensemble des sondés la proclament indispensable sous sa nouvelle forme. (75 % des collaborateurs et 60 % des responsables ont d'ailleurs trouvé “très facile ou facile” de déterminer des objectifs).

. L'appréciation ? il arrivait quand même qu'on sache ce qu'on pensait de vous, (par écrit ?). Plus de 90% des sondés la réclament dorénavant!

Et collaborateurs autant que responsables. Même si l'on admet de part et d'autre que ce n'est pas forcément l'exercice le plus facile...



*Felix RUIZ répond sous la torture!*

Nous nous garderons de noyer nos lecteurs, reconnaissants, sous un flot de résultats plus détaillés. L'intérêt des premiers salariés concernés est évident, pour une proposition, celle de l'entretien, qui répond visiblement à une profonde attente, à un réel besoin. C'est d'ailleurs massivement (88%) que les interviewés réclament dorénavant un entretien annuel, de même que 85% des responsables, parmi eux, recommandent sa généralisation à l'ensemble du personnel (quitte, selon certains, à en alléger un peu la procédure, notamment le rythme).

## DES OMBRES...

“Une réussite totale”, “un grand succès”, “un bilan très positif”?

L'entreprise a aussi sa “langue de bois”. A la DRH on s'efforce de l'éviter et on préfère rester prudent.

“Globalement positif, oui, commentent Véronique POULAIN et Anne-Sophie DESCOMBES, avec quand même quelques ombres au tableau, sur lesquels il faudra réfléchir : le point qui préoccupe le plus les interviewés concerne les suites de l'entretien...

Là, visiblement, un doute subsiste. Pour 58% des collaborateurs l'entretien de progrès a débouché sur des actions (actions de formation dans la moitié des cas, élargissement des tâches, parfois changement de poste, pour l'autre moitié). Ce n'est pas si mal, parce que chacun, à tout instant n'a pas nécessairement envie ou besoin d'un changement. Mais on sent malgré tout une inquiétude sur les capacités du CLAL à satisfaire suffisamment les aspirations de ses salariés.



*Pierre PETIT...et Pascal HENRI*

Les "hiérarchiques" craignent souvent de ne pas pouvoir répondre à ces attentes faute d'une connaissance suffisante des métiers, des filières, et des opportunités de la société. Tandis que les collaborateurs se plaignent parfois de ne pas avoir de réponse (quelle qu'elle soit) à leurs demandes".

Simple rodage d'un dispositif tout neuf ? C'est ce qu'on dit à la DRH où l'on met en place des mesures correctives. Une grande part de la crédibilité de CLAL+ se joue là...

## ... MAIS PAS DU PIPEAU

Alors le bilan ? Nous dirons que l'arbre est planté ; que sa croissance a été vigoureuse et rapide ; il plaît visiblement, et beaucoup souhaitent son plein développement ; mais on le jugera à ses fruits, et c'est normal.

Un dernier chiffre et on vous laisse. Malgré ces réserves, 80% des responsables interrogés voient dans CLAL+ une nouvelle donnée de management. Quant aux collaborateurs 50% y voit un progrès indispensable, 32% un effort de modernisation contre 8% seulement qui affirment que "c'est du pipeau" et 5% un simple "feu de paille".

Allons, ce n'est pas trop mal parti !



*Michel PONCET*

### A L'AIDE

"Notre pari est que des pratiques telles que celle de l'entretien de progrès entrent dans les moeurs, et deviennent donc, à terme, familières.

Mais la première fois, c'est peut être moins évident, constate Michel PONCET, Responsable de la formation au CLAL. Nous faisons donc en sorte que nul ne vienne à un premier entretien sans avoir été soigneusement informé (pour le collaborateur) et formé (pour le responsable) à cet événement inhabituel. A l'heure actuelle, ce sont 30 stages de formation (deux journées), pour 300 participants et 60 séances d'information (une demi-journée) pour 1200 participants qui ont été réalisées.

Nous avons la satisfaction, à travers les résultats de l'enquête de voir que cette aide a été appréciée : 95 % des collaborateurs disent avoir été bien informés et 95 % également des responsables se disent, expérience faite, bien formés à l'entretien".

Noter également que l'outil d'entretien, le POINT, est déclaré facile ou plutôt facile à utiliser par 80 % des intéressés.

# POINTS DE VUE

## Ce qu'ils en disent ...



André HAMMERSCHMIDT  
est Chef d'atelier à la Division AGI  
(Fontenay)

*un responsable  
de production*

"Le POINT n'a pas été quelque chose de vraiment nouveau pour moi, car je suis animateur de groupes de progrès. J'ai donc l'habitude de communiquer avec mes collaborateurs.

Cependant, le POINT est une bonne chose et cela aurait dû exister depuis longtemps !

C'est important d'être dans l'atelier, de dialoguer avec les gens, mais on n'a pas toujours le temps de le faire. Le POINT permet de se rendre disponible pour se parler et comprendre ses collaborateurs.

L'ambiance des entretiens était détendue, ouverte, chacun a pu s'exprimer librement. En fait, je n'attends pas le POINT pour dire à quelqu'un que ça va ou que ça ne va pas, mais c'est un moyen de dialogue qui permet de formaliser ce que l'on pense.

Le POINT permet de mieux faire comprendre les choses. C'est un outil de clarté, car il nous aide à justifier de façon concrète ce que l'on pense de quelqu'un.

Soit l'appréciation est très bonne et dans ce cas tout va bien, soit elle est moins bonne et on décide ensemble des solutions pour l'améliorer.

Pour le collaborateur, il s'agit de mieux savoir où il en est ; vers quelle direction il doit aller. Il peut se dire "je peux envisager tel poste ou acquérir telle ou telle formation".

Je pense qu'il est indispensable de généraliser le POINT car personne ne doit se sentir exclu.

La question du salaire est sans doute celle qui préoccupe le plus les gens, mais le POINT sera un moyen de parler aussi d'autres choses.

Même si on en parle, le POINT permettra de mieux justifier la décision que l'on peut prendre".

*un responsable  
de personnel*

"Rares sont les moments où l'on peut faire une pause dans son quotidien pour aborder avec son responsable des questions fondamentales qui ont trait à son travail, ses relations avec ses collègues, l'appréciation de sa performance et ses désirs d'évolution.

Le POINT est avant tout ce moment privilégié et il doit être abordé dans ce sens. Dans tous les cas, il s'agit d'un révélateur, qu'il se passe bien ou mal, il ne laisse pas indifférent car c'est un temps précieux réservé à la communication.





Bruno PONCET  
est Responsable du Service du  
Personnel  
de la Division Métaux Spéciaux  
(Bornel)

*un responsable  
de production*

C'est pourquoi il est indispensable de ne pas le traiter comme une formalité administrative dont il faut se débarrasser au plus vite. On doit l'aborder dans un souci de respect de son interlocuteur, ce qui justifie les consignes exposées lors des réunions de formation et d'information. Il est nécessaire d'éviter les coupures et autres reports pour éviter des frustrations ou des non-dits qui iraient à l'encontre de l'objectif visé.

Cette démarche du POINT est prise, globalement, comme un progrès. Cependant, la réussite dépendra du sérieux de l'exploitation des informations.

Les gens, au début, vont s'exprimer en toute confiance, il ne faudrait surtout pas les décevoir en ne répondant pas à leurs attentes, notamment en termes d'évolution ou de formation. Chacun admet le refus d'une demande si les motifs sont valables, mais n'accepte pas l'absence pure et simple de réponse".

"Personnellement, j'ai fait plusieurs entretiens de contremaîtres. Chaque entretien du POINT a débuté par un rapide rappel de ses finalités, à savoir apprendre à mieux se connaître, à parler de compétences, d'aspirations, de profil et d'adéquation entre les compétences et les potentiels des collaborateurs et les possibilités d'évolution existantes et à venir.

Ce dernier aspect est bien ressenti par les collaborateurs.

L'entretien du POINT a été l'occasion d'une meilleure relation avec mes collaborateurs. L'entretien du POINT n'est pas une liste de questions-réponses. C'est avant tout un échange, un dialogue.

Il m'a permis de sortir du plan purement professionnel, de découvrir "l'Homme". Nous avons parlé travail, compétences, objectifs, profil mais nous sommes allés plus loin. Nous avons parlé d'aspirations, d'évolution et quelque fois d'autres sujets plus personnels.

Le dialogue a pris le pas sur la relation hiérarchique.

Sans conteste, l'un des aspects positifs du POINT est la meilleure connaissance réciproque, je dis réciproque car mes collaborateurs m'ont aussi découvert dans un autre contexte que celui des ateliers.

Le deuxième aspect important des entretiens du POINT est la fixation d'objectifs écrits. Ceux que j'ai fixés à mes collaborateurs sont des objectifs à moyen terme, c'est à dire à échéance d'un an.

Ils sont précis, ciblés sur le travail. Ils vont au delà des objectifs courants fixés journallement ("bien faire tourner son équipe...").

C'est la formalisation écrite de quelque chose qui a été débattu ensemble. Nous avons défini ensemble les conditions de réussite.

Pour permettre à mes collaborateurs d'atteindre les objectifs fixés, j'ai assuré des actions de formations internes. Il n'est pas dit que je l'aurais fait hors du contexte du POINT.



François BARROSO  
est Responsable d'ateliers  
à la Division Récupération/Affinage  
(Noisy)

J'ai assuré cette formation car le POINT nous a permis de réfléchir sur les points faibles de chacun et de trouver les moyens de les pallier.

Je suis pour la généralisation du POINT à l'ensemble des collaborateurs du CLAL, mais pour que cela marche bien il faut savoir rester concret et que les actions décidées débouchent rapidement".

*une responsable commerciale*

Les entretiens de progrès ! Personnellement, je pense que c'est bien. Même dans une petite équipe, comme à Caplain St André, où tout le monde est très lié, le POINT peut apporter beaucoup.

Il apporte à celui dont c'est le POINT, à celui qui fait le POINT, au Service du Personnel qui gère les POINT. Mais pour pas qu'il y ait d'ambiguïté, il faut que tous aient été bien informés et formés.

Lors du POINT, on met tout sur la table, il est important que chacun ait bien compris les règles du jeu et les objectifs. Pour ma part, je prépare chacun de mes entretiens.

Je pense, et c'est très important, qu'il doit rester déconnecté des augmentations de salaire.

Le POINT permet de parler des objectifs à atteindre et des moyens pour les réaliser. Pour l'un des mes collaborateurs je vais demander à reculer le prochain POINT, car les moyens permettant de réaliser les objectifs ne lui ont pas été donnés. Il ne s'agissait pas de moyens en formation mais en investissement.

La généralisation c'est bien mais j'avoue l'appréhender un peu".



*Paulette MONT  
est Chef de Service à la Division  
Joaillerie  
(Paris)*

*des collaborateurs*

Ils en parlent volontiers ! Aucun n'est resté indifférent à cette initiative "inattendue" selon l'expression de l'un d'entre eux.

Nous reproduisons, sans ordre, un certain nombre de réactions caractéristiques glanées au cours des entretiens. Nous avons préféré ici l'anonymat pour ne gêner personne tout en respectant la spontanéité des propos.

"Il était temps que l'on sache vraiment ce que notre responsable pense de nous. Je fais référence ici à la partie PROFIL"

"Le POINT est intéressant lorsque les relations ne sont pas très bonnes avec son responsable; cela permet de mettre les choses au point. Mais lorsque le dialogue existe déjà on attachera beaucoup plus d'importance aux actions qui peuvent découler du POINT"

"Le POINT c'est bon pour la communication mais ce n'est pas tout car il faut de l'action"

"Si on nous fait croire qu'il y a des possibilités d'évolution alors qu'il n'y en a pas, ça va tomber à l'eau"

“Depuis le POINT j’ai l’impression que mon chef me laisse plus d’autonomie, qu’il me fait davantage confiance”

“J’ai 20 ans de carrière, alors le POINT..., si c’est pour remplir la même chose chaque année, ce n’est pas la peine de le faire !”

“C’est la première fois que mon responsable me fixe des objectifs par écrit et cela va nous permettre lors du deuxième POINT de faire le bilan sur des actions concrètes.”

“Pour que ça marche, il faut que le POINT soit pris au sérieux par la direction et par les hiérarchiques”

“L’avantage du POINT, c’est que le dialogue a été plus franc, plus ouvert que d’habitude. Chacun a pu dire ce qu’il pensait sans craindre la réaction de l’autre”

“J’ai l’impression d’avoir changé depuis mon entretien, car j’ai pris en compte les remarques que l’on m’a faites et j’espère que mon responsable reconnaîtra mes efforts !”

## Le directeur des ressources humaines

### Ses conclusions :

“Il faut faire encore évoluer la relation de travail ! Plus d’air, plus de clarté ! Partenaires...”

C’est CLAL+ aujourd’hui; c’était les groupes de progrès il y a quelques années; et nous retrouverons cette volonté, sous diverses formes, à travers le grand projet qualité qui va marquer les années 1993 - 1994. Il y a une continuité lente mais obstinée à travers tout cela, une certaine idée de l’entreprise...

Dialogue, concertation, participation, ces idées cheminent peu à peu. On aimerait tellement aller plus vite ! Mais en matière humaine il faut savoir être patient... Gare au feu de paille ! Nous avons presque deux siècles d’histoire industrielle derrière nous, marquée très longtemps par une vision très “verticale” des rapports de travail. Mais on avance. Voyez pour les plus anciens, les progrès depuis les années 50 ou 60 ! Il faut continuer, vers une prise en compte toujours plus poussée de chaque personne, de son histoire, de ses aspirations, de son besoin de développement.



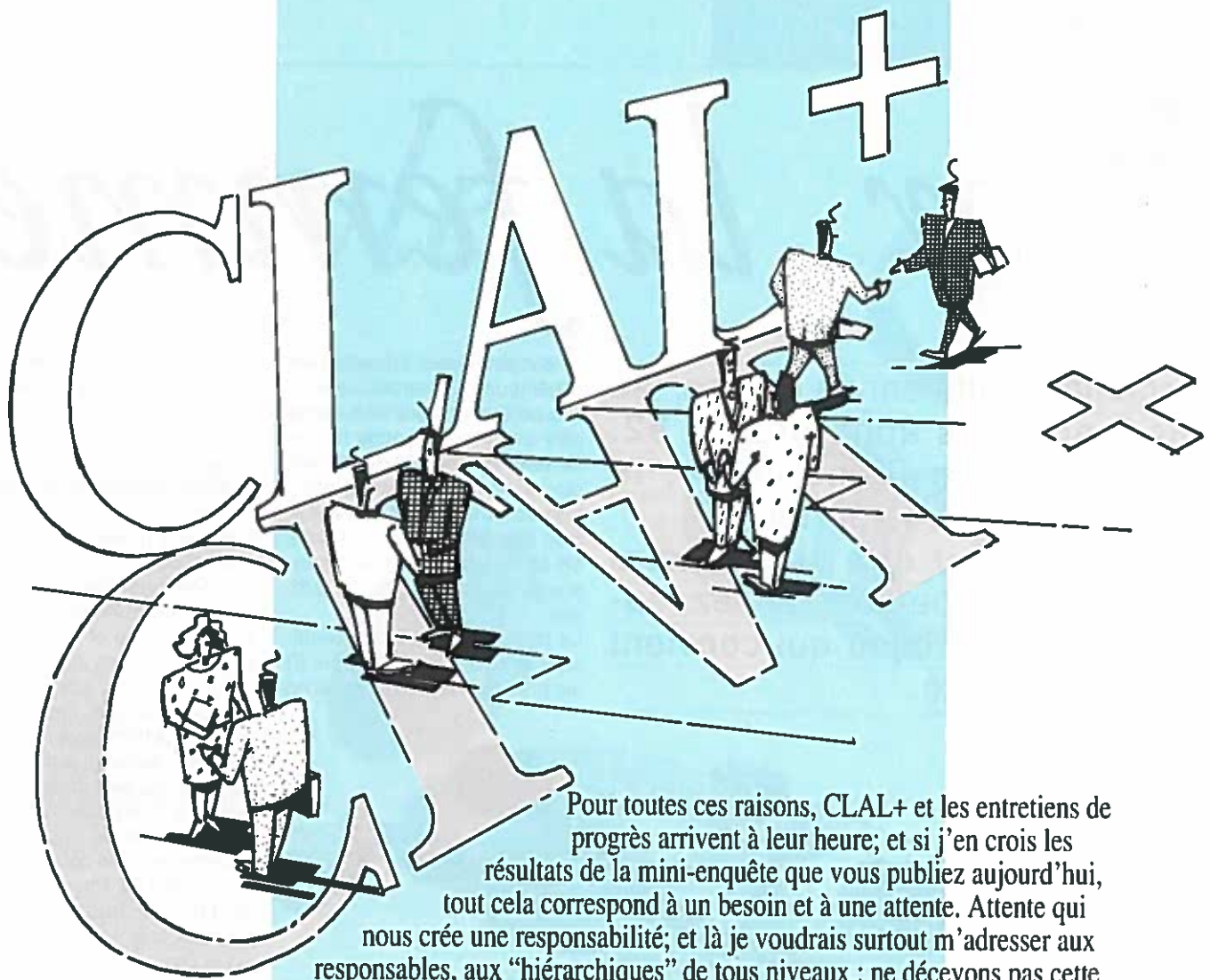
Michel MASOUNAVE : “contre l’angoisse je fais le POINT”.

Je vois aussi une autre raison de développer les entretiens de progrès. Ne nous voilons pas la face : l’entreprise est devenue plus exigeante, plus “musclée” de nos jours et le CLAL n’échappe pas à cette évolution. Dans la même mesure où elle accroît les “devoirs” de ses salariés à son égard, elle se doit de leur reconnaître ce que j’appellerais de “nouveaux droits”; et en tout premier lieu le droit de savoir “où on en est” et “où on va”, le droit de savoir en permanence ce qu’on attend de vous (les objectifs) et ce qu’on pense de vous (le bilan).

Question de justice, et d’équilibre.

J’insiste. Il s’agit dans mon esprit réellement de l’apparition de droits nouveaux. Je souhaite donc que les salariés, leurs élus, leurs syndicats les conçoivent comme tels, qu’ils en fassent leur affaire, qu’ils les défendent!

Une nouvelle “règle du jeu” en quelque sorte, où la transparence répond à l’exigence. “Contre l’angoisse je fais le POINT”. Je suis sûr que d’ici quelques années nous ne pourrions plus imaginer de travailler autrement.



Pour toutes ces raisons, CLAL+ et les entretiens de progrès arrivent à leur heure; et si j'en crois les résultats de la mini-enquête que vous publiez aujourd'hui, tout cela correspond à un besoin et à une attente. Attente qui nous crée une responsabilité; et là je voudrais surtout m'adresser aux responsables, aux "hiérarchiques" de tous niveaux : ne décevons pas cette attente ; faire le POINT avec nos collaborateurs fait partie dorénavant de nos tâches essentielles; il faut y tenir, malgré la charge, malgré les soucis particulièrement lourds en des temps difficiles. Le recul du dialogue, la déception de nos collaborateurs ne ferait qu'ajouter à ces difficultés ! Dialogue, sécurité, développement, cela vaut le coup, et c'est jouable si nous le voulons.

En conclusion : malgré d'inévitables limites, le coup n'est pas mal parti, le bilan est encourageant. C'est pourquoi nous décidons d'aller de l'avant et d'étendre le bénéfice des entretiens de progrès à tout le personnel !"

CLAL+

**La compétence de l'entreprise  
par le développement de ses hommes.**

# L'or, la femme,

Mesdames, cette année encore, les trois tendances apparues en 92, l'Organique, le Symbolique, le Basique seront très portées. Messieurs, pour être sûr de faire plaisir à celle que vous aimez, saisissez le bijou qui convient à sa personnalité.

Le consommateur européen est plutôt jeune, il exerce une activité professionnelle et il est le plus souvent une femme : en effet, dans presque 70 % des cas, ce sont des femmes qui choisissent et décident de l'achat d'un bijou en or. Elles ont entre 18 et 45 ans, les plus "fanatiques" se situant entre 18 et 35 ans. Le design est facteur déterminant lors du choix d'un bijou. Et les préférences des femmes en

matière de style doivent être considérées en priorité. Ce point est d'autant plus important que ce sont les femmes qui possèdent plus de 5 bijoux en or qui en achètent le plus grand nombre.

A la fois à la recherche de racines et de nouvelles valeurs, le consommateur se tourne vers l'authentique, l'intemporel. Il aime la qualité et le luxe pour des bijoux vrais inspirés des bijoux anciens, souvent d'influence ethnique, l'art éternel servi par la technique moderne. Equilibre, esthétique de la qualité de la vie, sensibilité à la nature et à l'environnement : par ses couleurs et sa longévité, l'or exprime bien ces courants forts des années 90. Pour 1993, trois tendances traduisent ces grandes orientations : l'Organique (nature, éléments, environnement), le Symbolique (diversité des cultures) et le Basique (la personnalité, le plaisir, la qualité de la vie).

## L'OR ORGANIQUE : LA NATURE INSPIRE LA CULTURE

Les courbes pleines et dynamiques des formes organiques, coquillages, fossiles... infusent leur spontanéité et leur sensibilité naturelles au design. Les structures sont pleines de vitalité, hardies et souples : c'est l'Art Nouveau des années 90, net, moderne et fluide. Des volutes de fleurs et de pétales dans le design, des arabesques de lignes flexibles s'enroulent comme des lianes : la tendance



L'or symbolique

# le style

Organique apporte une vie nouvelle aux lignes des bijoux.

## L'OR SYMBOLIQUE : LE SENS DES SIGNES

A la recherche d'une nouvelle profondeur, de significations cachées, la tendance Symbolique découvre d'autres cultures, religions ou médecines et donne naissance à un nouveau langage de symboles, traditionnels ou contemporains.

On explore les cultures celte, mexicaine ou africaine. On affiche les signes astrologiques. On redécouvre la richesse de formes au sens caché : symbolisme de la croix, magie du cercle, ésotérisme du cœur, des nombres, de l'oeil. Un mouvement qui s'épanouit dans son propre mystère et ses pouvoirs secrets : spirituel, magique et mystique.

Des bijoux richement décorés ou sobres, modernes, des signes du temps.

## L'OR BASIQUE : L'UTILE ET L'AGREABLE

Dans la tendance Basique, l'esthétique devient fonctionnelle. Ses lignes pures, nettes et sobres concilient les valeurs traditionnelles et le classicisme

moderne. La qualité des matières et du travail est primordiale. Les bijoux sont utilitaires tout en dégageant une impression de luxe discret, simples et parfaitement équilibrés : les compagnons de toute une vie.



L'or organique



L'or basique

WORLD GOLD COUNCIL

# Le carat sur mesure

La production française, spécialisée dans le 18 carats, risque de voir nos frontières traversées massivement par les productions à bas titres de nos voisins européens sans pouvoir y répliquer par une production équivalente.

Faute d'expérience dans la mise en oeuvre de ces nouveaux alliages, le fabricant français va être très désavantagé par rapport à ses concurrents. Au CLAL, la Division Métiers d'Art (DMA) pense que l'ouverture de nos frontières aux alliages 9 et 14 carats est un défi mais aussi une chance pour la Bijouterie Française. Le CLAL, avec son expérience et sa puis-

sance (1ère entreprise française, 4ème mondiale dans la transformation des métaux précieux), est historiquement et naturellement le partenaire de cette profession. C'est aussi une des seules entreprises qui puisse soutenir, accompagner, amplifier les efforts des professionnels français en développant une politique de partenariat volontariste, cohérente et durable. La DMA donne les moyens immédiats, concrets et professionnels aux fabricants de réagir efficacement.

L'objectif est double :  
- aider la profession à résoudre les problèmes techniques des 9 et 14 carats.

Il est à présent certain que le 9 et le 14 carats auront bientôt droit de cité en France.

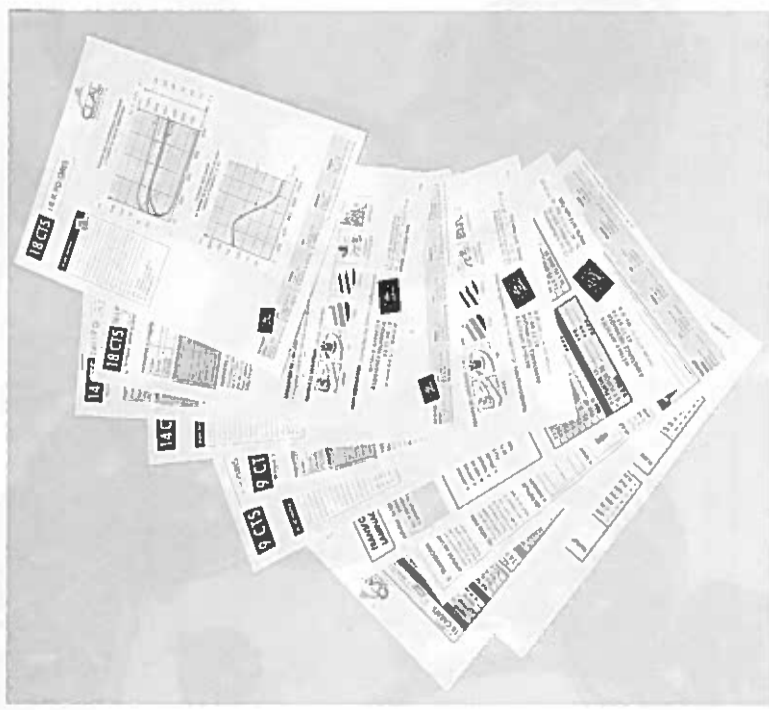
Deux principes sont retenus dans la directive en cours :

- limitation à cinq du nombre des titres admis, à savoir 9, 14, 18, 22 et 24 carats.

- obligation de leur appellation non plus en carats mais en millièmes. Rappelons qu'en France la loi du 19 Brumaire an IV fixe impérativement à 18 carats la teneur minimale en métal pur des bijoux en or commercialisés.

- sauvegarder et consolider la place fondamentale du 18 carats. Pour ce faire, une étude considérable a été menée de front par le Centre de Recherches et l'usine de Noisy. Cette étude s'est déroulée en 3 phases :

- Recensement de tous les alliages utilisés en Europe et analyse de leurs performances. Recensement rendu possible grâce à la collaboration des filiales CLAL en Europe.
- Recherche fondamentale au plan métallurgique et chimique (résistance à la corrosion notamment).
- Recherche appliquée pour tester l'aptitude des alliages à tous les types de transformation. Fruits de la collaboration étroite



Les fiches du dossier alliage

Chaque fiche comporte les rubriques suivantes :

- propriétés physiques (couleur, densité, intervalle de fusion)
- caractéristiques mécaniques
- propriétés chimiques, métallurgiques et thermiques
- brasage
- forme de livraison
- évolution des caractéristiques mécaniques en fonction du % d'écroutissage
- évolution de la dureté en fonction de la température de recuit...

\* 7 fiches de transformation par :

- laminage/tréfilage
- usinage
- formage en rétraint
- fonte à cire perdue
- formage en expansion
- polissage
- traitement chimique de rongage

Sur ces fiches, la capacité de chaque alliage à être transformé est évaluée.

Un tableau synoptique à double entrée, pour mieux déterminer l'adéquation de chaque alliage à la transformation ou à l'usage souhaité.

## 2<sup>ème</sup> OUTIL : UN JEU DE 3 NUANCIERS

Atin de répondre avec le maximum de précision, de compétence et de disponibilité aux besoins de toute sa clientèle professionnelle, la DMA a mis en place une assistance technique avec à sa tête, André BEHLOULI, ingénieur métallurgiste de formation. Ce service est doté d'une ligne téléphonique spécialisée dont le numéro figure sur toutes les fiches du dossier alliage.

Chaque nuancier

est très démonstratif et spécifique qui permet de percevoir les couleurs exactes de chaque alliage.



Les nuanciers

présente, sous forme de plaquettes, un échantillon de tous les alliages ayant fait l'objet d'une fiche. Chaque plaquette est divisée en 2 parties : une mate, une polie.

## 3<sup>ème</sup> OUTIL : UNE ASSISTANCE TECHNIQUE DIRECTE ET PERMANENTE

Une opération de marketing direct a également été effectuée auprès d'un nombre limité de fabricants pour les inciter à venir sur le stand de Bijorhca nous rencontrer en partenaires.

Enfin, lors du Bijorhca, ces outils ont été présentés à l'ensemble de la profession.

Mais l'effort de la DMA ne s'arrête pas là et vous entendrez encore parler du Dossier Alliage.



André BEHLOULI

rapidement sur tous les sites industriels. Parallèlement, la DMA a entrepris, par le truchement de la presse professionnelle, une campagne d'information pour sensibiliser les fabricants français à son combat, à ses ambitions et aux différents moyens mis en oeuvre pour réussir.

Une opération de marketing direct a également été effectuée auprès d'un nombre limité de fabricants pour les inciter à venir sur le stand de Bijorhca nous rencontrer en partenaires.

Enfin, lors du Bijorhca, ces outils ont été présentés à l'ensemble de la profession.

Mais l'effort de la DMA ne s'arrête pas là et vous entendrez encore parler du Dossier Alliage.

# Acheteur

## CLAL-info : Quelle est votre fonction au CLAL ?

Alain Luquet : La fonction d'un service Achats dans une entreprise comme la nôtre est de répondre aux besoins d'approvisionnement pour la continuité du processus de fabrication. On imagine aisément les inconvénients pour la Société d'un arrêt de production faute d'un approvisionnement en pièces de rechange par exemple. Une précision tout de même, la responsabilité du service Achats que je dirige, s'entend exclusivement pour le site de Noisy où il y a quatre divisions.

## Etes-vous chargé de l'approvisionnement en matières premières ?

Pas du tout. Les achats de métaux précieux sont effectués par le service "Métaux" du Siège. Nous achetons à Noisy des métaux communs, mais nous sommes surtout concernés par les équipements (machines, pièces de rechange, outils de fabrication) et par les matières consommables (produits de lubrification, de dégraissage, protections individuelles de sécurité, produits de condi-

Intermédiaires entre les fournisseurs extérieurs et les utilisateurs au sein de l'entreprise, les acheteurs ont la mission d'approvisionner en biens d'équipements et en biens de consommation l'ensemble des Services du CLAL.

M. Alain LUQUET, Responsable du Service "Achats" de Noisy, répond à nos questions :

tionnement, articles de bureau,...etc).

Bref, tout ce qui nécessite une activité industrielle et administrative, en dehors des matières premières.

## Comment s'effectue le déclenchement d'une procédure d'achat ?

Il faut distinguer les deux familles de produits que je viens d'évoquer. Prenons d'abord les biens d'équipement qui sont des produits techniques pour lesquels nous travaillons en étroite collaboration avec le de-

mandeur. Celui-ci fait une DEI (demande d'engagement d'Investissement) auprès de la Direction. C'est l'accord sur la DEI qui déclenche la demande d'achat, les caractéristiques techniques sont spécifiées par le demandeur. L'acheteur engage alors les consultations auprès des fournisseurs.

Les produits de consommation font l'objet d'un stock, puisque l'on sait que leur utilisation est constante et assez régulière. Les achats sont donc déclenchés par un niveau de réapprovisionnement déterminé par le gestionnaire du magasin, M. MOUILLET.

## Vous avez aussi la responsabilité du magasin ?

Oui ; le service Achats se divise en 2 sections : les Achats proprement dits, composés de 3 acheteurs et d'une personne chargée de la comptabilité informatisée de l'ensemble des factures, et le magasin composé du responsable et de 4 magasiniers pour le déchargement des livraisons, rangement dans le stock et livraisons aux utilisateurs.

## Quelles sont les préoccupations d'un Responsable des Achats ?

Elles sont de deux ordres : comme je vous le disais, faire en sorte qu'il n'y ait pas rupture du processus de fabrication, et, par ailleurs, minimiser le coût d'immobilisation des produits stockés.





**Bernadette HOHWELLER, acheteuse, et Alain LUQUET responsable du service Achats du site de Noisy.**

C'est ainsi qu'il est indispensable de conserver en stock certaines pièces de rechange dont le remplacement doit être immédiat s'il y a une défaillance de la pièce en cours d'utilisation - est ceci même si le coût de la pièce est élevé. Par ailleurs, nous devons veiller à des niveaux de réapprovisionnement des matières consommables en stock avec le même objectif. Et là, il faut trouver le juste équilibre entre niveau élevé qui immobilise beaucoup d'argent, et un niveau trop bas qui serait économiquement plus satisfaisant mais qui nous placerait souvent en rupture de stock, avec pour conséquence un arrêt dans les ateliers.

Il y a un indicateur de cet équilibre, c'est le taux de rotation en stock. On peut chiffrer en moyenne annuelle le nombre de fois où la valeur du stock est renouvelée. Pour ce qui concerne Noisy, le taux de rotation est de 4. Cela revient à dire qu'il y a en permanence dans le stock une valeur de 3 mois de consom-

mation mensuelle pour faire face correctement aux demandes des 4 divisions du Site.

### Comment se répartissent les achats que vous effectuez ?

Par rapport au "chiffre d'affaires" du montant total des achats, sur une année normale, mes dernières observations ont donné les résultats suivant :

- 44 % des achats concernent les biens d'investissement,
- 33 % les achats des pièces, matériels de rechange et protections individuelles de sécurité,
- 23 % les produits et matières consommables.

### Vos relations avec les fournisseurs, sont-elles satisfaisantes ?

Dans l'ensemble, les relations que nous avons avec nos fournisseurs sont de bon aloi, comme le sont les relations entre professionnels.



**Chantal VALTER, acheteuse.**

### Y-a-t'il des approvisionnements ... "délicats" ?

Bien sûr. Je vous cite l'exemple d'une situation sensible : pour les creusets de fonderie de la coulée continue à la division AGI, il n'y a pas de fabricants français. Les fournisseurs sont deux Sociétés allemandes, une pour les creusets de fusion, et une autre, pour les creusets des fours de maintien. Chaque type de creuset a des caractéristiques spécifiques, et chacun des fabricants allemand ne produit qu'un type de creuset. C'est donc une situation sensible où la défaillance de l'un ou de l'autre nous serait préjudiciable. Nous essayons d'obtenir de chacune de ces entreprises qu'elles diversifient leur fabrication. Je pourrai citer aussi le cas d'un élément important de la presse pour lequel l'approvisionnement est en Allemagne également. Nous avons consulté une entreprise française pour qu'elle s'intéresse à la réalisation de cet élément. Vous le voyez, notre souci est que ne

s'arrête pas, faute d'approvisionnement, le processus de production.

### Comment se forme-t-on au métier d'acheteur ?

On peut se former sur le tas, ou bien commencer sa carrière par une formation dans un établissement spécialisé, comme l'ESAP (Ecole supérieure d'approvisionnement). Pour ce qui me concerne, il y a 27 ans que j'exerce ce métier. J'ai débuté dans un service Achats avant de me perfectionner à l'ESAP. Il y a 3 ans que j'occupe mon poste au CLAL.

### Peut-on dire qu'il y a une évolution du métier d'acheteur ?

Oui, certainement. L'acheteur est, par la force des choses, un négociateur car il doit faire preuve de savoir faire en communication, et sa mission consiste à optimiser les coûts d'achat. C'est ainsi qu'il participe à son niveau à la réduction des coûts de production.



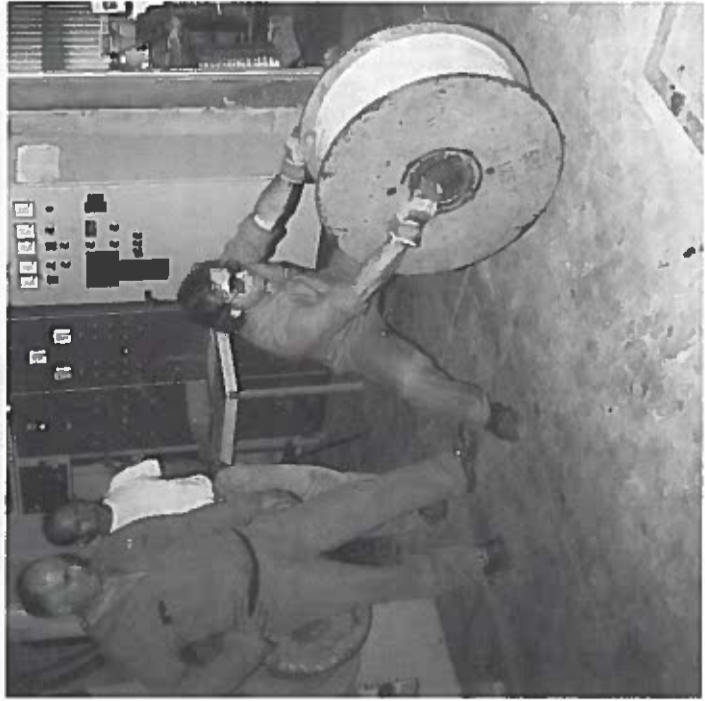
**Giuseppe CAMPANELLA, acheteur.**



**Alain MOUILLET, responsable du magasin.**



# Le dos et les yeux



J.N RIVIERE dans une position exemplaire sous les regards de J.ROSSIER et J.BIGOT

Le traditionnel moment d'évaluation d'une action de formation. De G à D, MT. PAYRAUD (cachée par le pantin), MT. GIL, G. DE CECCO, M.PERRIN, et P.GINER.



Et si on parlait un peu de sécurité ? Juillet 1992 : trente trois personnes des différents ateliers de production de l'établissement de PONT de CHERUY participaient à un ensemble de deux actions de formation à la sécurité. Les thèmes retenus concernaient les manutentions manuelles, et par extension les gestes et postures de travail, ainsi que la sécurité aux yeux. Chaque participant a donc eu la possibilité de s'exprimer pendant douze heures. Douze heures riches d'échanges et de remarques. Théorie, pratique et constat en atelier se complétèrent pour permettre à chacun de s'impliquer dans le processus d'amélioration des conditions de travail.



A. BRUN explique comment elle utilise la clef métallique pour serrer ou desserrer les vis des enrrouleurs.

Une image qui devrait disparaître du paysage de l'atelier, ce joli bureau retrouvera sa véritable fonction : capot de protection.



L'évaluation de l'action est prise très au sérieux. De G à D M. CLARIVET et P. MORENO



J. BIGOT manipule une bobine à son poste de travail.

# Chrysééléphantine

Une des plus célèbres statues chrysééléphantines fut réalisée par PHIDIAS à Olympie vers 470 avant JC.

PHIDIAS avait déjà réalisé une grande statue chrysééléphantine : Athéna, une arme de bois recouverte d'or et d'ivoire.

Les Eliens lui demandèrent de concevoir une sculpture à la gloire de Zeus dans le temple qui lui était consacré.

L'artiste a représenté Zeus assis sur son trône, la tête ceinte d'une couronne de rameaux d'oliviers.

Le vêtement et les chaussures sont en or, le trône est décoré d'or, de pierres précieuses, d'ébène et d'ivoire.

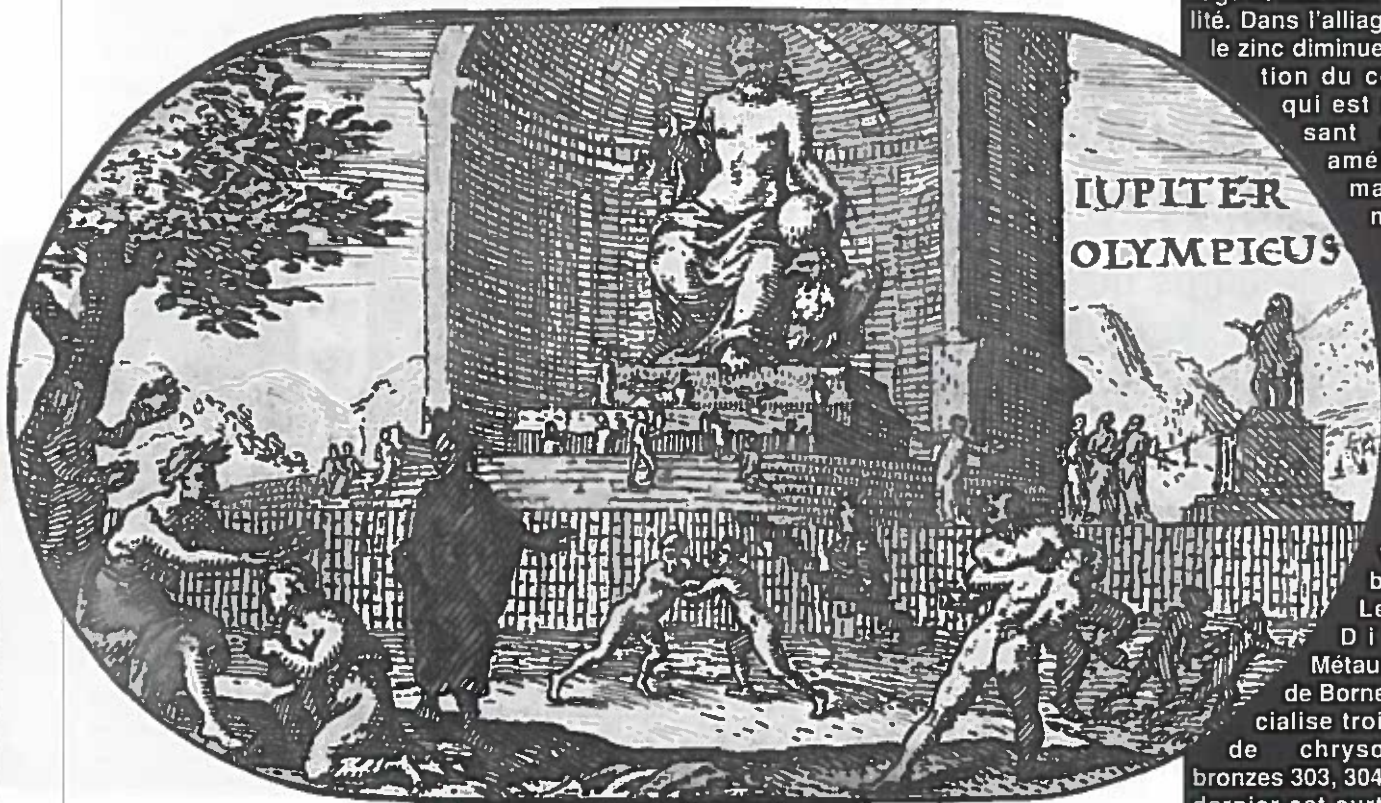
De cette merveille on a pu dire que celui qui l'avait vu une fois ne pouvait plus jamais être malheureux.

**Chrysééléphantine ! On a peu d'occasions dans la vie d'utiliser ce mot savant qui évoque le statuaire qui emploie simultanément l'or et l'ivoire (de KRUSOS, or grec et ELEPHAN ANTOS, ivoire). Pierre GAU raconte**

Depuis trois siècles déjà Olympie accueillait les jeux panhelléniques qui comportaient différentes épreuves dont plusieurs courses, le pentacle (saut en longueur, course, disque, javelot, et lutte) le pugilat, la lutte, le pancrace (combat combinant la lutte et le pugilat) et les courses de chars.

En l'an 393, Byzance voulant supprimer les cultes païens fit cesser les jeux olympiques. C'est en 1894 que le baron Pierre de Coubertin remit en vedette les jeux qui furent organisés à Athènes en 1896. Le célèbre marathon, course de 42,192 Km est une invention moderne.

*Le temple de Zeus à Olympie*



## LE CHRYSOCAL

La métallurgie du cuivre est la plus ancienne métallurgie puisque des objets en cuivre datés du 9ème millénaire ont été découverts en Irak. La fabrication courante d'outils et d'armes en cuivre apparut dès 4000 avant JC utilisent le bronze qui est un alliage de cuivre et d'étain.

Le chrysocal est un bronze auquel on a incorporé du zinc. Les Mérovingiens (VIème siècle après JC) emploient les bronzes au zinc. Le chrysocal est utilisé pour sa malléabilité, les couleurs or de ses différentes nuances. Dans l'alliage liquide, le zinc agit comme un désoxydant, facilite le dégazage et améliore la coulabilité. Dans l'alliage solidifié, le zinc diminue la proportion du composé ? qui est un fragilisant et, donc, améliore sa malléabilité, mais il diminue les qualités de frottement. Le zinc, moins cher que l'étain, abaisse le prix de revient des bronzes.

Le CLAL, Division Métaux Spéciaux de Bornel, commercialise trois nuances de chrysocal, les bronzes 303, 304, et 314. Ce dernier est surtout utilisé pour la fabrication de médailles. Il est aussi appelé BAS (Bronze A Sous).

# Des hommes d'honneurs

**FAIRE MIEUX  
CONNAITRE CETTE  
MISSION DES  
C.R.A.M**

Déjà, par deux fois, en 1988 et en 1990, l'Ingénieur-conseil régional de la C.R.A.M.I.F avait informé le président du CHS-CT de l'Etablissement de Paris que des récompenses étaient attribuées pour services rendus à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles afin de faire mieux connaître cette mission des C.R.A.M.

En amplifiant la démarche qui permet de récompenser une personne ou une petite équipe les C.R.A.M espèrent contribuer au développement collectif de la prévention pour le mieux être au travail des salariés et une meilleure compétitivité des entreprises.

Sans suite.

**MAIS C'EST BIEN  
SUR, ON FAIT DES  
PROGRES !**

En 1992, le CHS-CT conforté par les résultats concrets d'actions menées à la fonderie décide de présenter les candidatures de Dany BLANCHATTE et Gilles GULINO. Depuis plusieurs mois, ces hommes ont

Faire de la sécurité, ça paie ! Dany BLANCHATTE et Gilles GULINO (DMA / Métaux à affiner) peuvent en témoigner. La Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France (C.R.A.M.I.F) vient de leur remettre à chacun un chèque de 3 000 F pour les récompenser de leurs initiatives en matière de Prévention des risques professionnels.



réussi à améliorer les conditions du travail en fonderie grâce à la mise en place d'installations matérielles collectives et à la fourniture d'équipements individuels de protection pratiques et efficaces. Des modifications simples facilitent maintenant la vie quotidienne du personnel de la fonderie.

Même les collègues situés à l'étage supérieur bénéficient de ces améliorations puisque les émanations de fumées et les odeurs ont disparu.

Fait révélateur de ces changements : il n'y a pas eu d'accident de travail depuis le mois de juin 1991.

## RÉCOMPENSES MÉRITÉES

Après l'enquête effectuée par le Service de Prévention et l'avis favorable donné par le Comité Technique Régional, le Conseil d'Administration de la C.R.A.M.I.F a décidé de récompenser Dany BLANCHATTE et Gilles GULINO en leur octroyant 3 000 F en vertu de l'article R 422-6 (1er alinéa) du code de la Sécurité Sociale. Le jeudi 10 décembre 1992 à l'issue d'une cérémonie officielle qui honorait environ quatre vingt cinq récipiendaires Dany BLANCHATTE et Gilles GULINO ont reçu les félicitations de monsieur AGUILLON, le contrôleur de la C.R.A.M.I.F et de Guy LOU-CHART le responsable de l'hygiène et de la sécurité de l'établissement de Paris.

Un beau conte de Noël ? peut-être mais qui devrait se poursuivre car de nouveaux projets de progrès sont en attente.

*De G à D Gilles GULINO,  
Dany BLANCHATTE, et  
M.AGUILLON de la CRAMIF*

PARLONS  
EN



## BIJORHCA

A l'occasion du 94ème Bijorhca, la Division Métiers d'Art (DMA) a fait preuve d'un dynamisme à toute épreuve. Un accent particulier était mis sur la communication avec :

- un nouveau stand aux formes épurées et très ouvert sur l'extérieur,
- un clip vidéo sur le CLAL et les départements DMA,
- la présentation du nouveau logo.

Les départements Joliot et Apprêts étaient traditionnelle-

ment présents. Une innovation dans la présentation des produits Joliot : tous les produits étaient sous vitrine, ce qui permettait d'aménager un espace relationnel-clients plus important et surtout très apprécié. De plus, avec la sortie d'un catalogue spécifique Galvano, Joliot a su se démarquer des autres sociétés d'outillage présentes. Les Apprêts ont présenté leurs produits sur le thème de "Christophe Colomb et les Amériques". Chaque client a

reçu le catalogue de la collection automne-hiver ainsi que le nouveau catalogue des Apprêts. Une "mention spéciale" a été attribuée par les clients à ce catalogue.

Mais la DMA a réservé bien d'autres surprises aux visiteurs de ce Bijorhca. En effet, un nouvel arrivant était présent sur le stand : le département des Métaux Apprêtés, qui à l'occasion du Bijorhca a lancé sa grande opération "le Carat sur Mesure". Une communication



La caravelle de Christophe Colomb chargée d'or



Vue générale du stand.

METIERS D'ART



percutante sur les 9, 14 et 18 carats. Une présentation des outils mis à la disposition des fabricants, à savoir : un dossier alliage très complet ; un jeu de 3 nuanciers en 9, 14 et 18 carats ainsi qu'une assistance technique.

Une centaine de dossiers alliages ont été remis sur le stand et de nombreux conseils prodigués à des clients avides de renseignements.

Ce fut un salon vivant avec des visiteurs motivés.

*Une partie de l'équipe qui animait le stand du CLAL.*

*De G. à D. : E TRILLAT, S. ZINCK, J-L. LUCIANI, P. BASSOLI, D. CHEZEAUD et S. LAVIELLE.*

# LES SALONS RÉGIONAUX-DMA



*Le château de la Poupée à Charbonnières-les-Bains*

Les succursales organisent chaque année, après Bijorhca, un salon régional pour être toujours plus proche de leurs clients. Dans chacune des succursales étaient présentés la collection des apprêts, le matériel Joliot et le dossier alliage. Chaque succursale a su personnaliser sa propre exposition qui à chaque fois, a remporté un vif succès.

Les 13 et 14 septembre, des clients venus de Strasbourg, Belfort, Mulhouse, Metz et environs, étaient accueillis à la succursale de Strasbourg. Comme l'an passé, d'autres sociétés telles que Schmittgall (perles de culture), Fichet (sécurité), Dahligen (écrins), Datalogic (informatique) étaient présentes.

A Marseille, du lundi 14 au vendredi 18 septembre, l'accent provençal était de mise. Décor authentique et présentation d'images panoramiques sur la Provence vue par Gérard DETAILLE.

A Nice, réception des clients le 26 septembre à l'hôtel Holiday Inn. Date à marquer d'une pierre blanche puisque c'était la

première manifestation du CLAL dans la profession. Les clients l'ont marqué à leur façon, en couvrant de fleurs ces gentes dames de la succursale.

Plusieurs colliers de la collection export étaient présentés et ont remporté tous les suffrages.

A Toulouse, le succès fut plus timide lors des journées portes ouvertes les 14 et 15 septembre.

Pour conclure, Lyon réunissait le 5 octobre, 300 clients de la région Rhône Alpes dans le cadre prestigieux du Château de la Poupée à Charbonnières les Bains.

Au cours de cette soirée étaient également présentées des soies de chez Brochier, des huiles d'Evelyne Clément, peintures lyonnaises et des pièces d'orfèvrerie Arts de la Table de la collection Boggio.

Une animation particulière a été faite par les étudiants des Beaux Arts de Lyon sur le thème de la Découverte de l'or. Cette animation a donné lieu à la réalisation pendant la soirée d'une toile de 10 mètres de long visible à la succursale de Lyon.



*Une vitrine*



*Quelques groupes à Charbonnières :  
P. LIRZIN, D. MARTIN, H. PAYRASTRE,  
E. TRILLAT, R. VAN DE VELDE,*



*Le salon de Nice : à droite D. CASASOLA.*



## RÉCOMPENSE (II)

L'atelier du nitrate d'argent de la Division Récupération Affinage a reçu de notre client KODAK-PATHE, la récompense d'argent (Silver Award) pour la qualité de son produit au titre de l'année 1991.

seurs de la Société KODAK. C'est la deuxième fois que l'atelier du nitrate est l'heureux bénéficiaire de cette récompense.

Bravo à toute l'équipe du nitrate



Cette récompense est attribuée chaque année pour les performances de qualité des fournis-

La "Médaille" (Silver Award)



de gauche à droite :  
Messieurs AGBO, M'GOUAMBA, SALL, PETRIS, MANOUANA, HENRI (Chef d'équipe), TROCME (Chef d'atelier), MARCHAND (Directeur de production) et MATSIONA : le personnel de l'atelier du Nitrate d'Argent avec ses responsables.

## NOMINATIONS



Patricia TRIGALO est nommée Responsable des Ressources Humaines (Chef du Service du Personnel) de l'établissement de Paris depuis le 1er novembre 1992.

L'établissement de "Paris" comprend les services de la rue de Montmorency, de la rue Portefoin (Centre de recherche, Caplain Saint André) et les succursales DMA de Province (Bordeaux, Lyon, Marseille, Nice, Strasbourg et Toulouse)

UN NOUVEAU REDACTEUR EN CHEF POUR CLAL-INFO

Il s'agit d'André LAPOSTOLLE

qui succède à Patricia TRIGALO. N'hésitez pas à lui communiquer toute information liée aux activités du CLAL.





# NOISY

## MARIAGES

Mme BERTHE Danielle - Sce Contrôle A.G.I. avec M. MIRAILLES René - le 20.06.92.  
 M. DELLI ZOTTI Hervé - Commercial D.P.I. avec Mlle MEILLIEZ Valérie - le 20.06.92.  
 Mlle HARMAN Bernadette - Comptabilité avec M. ALGISI Michel - le 04.07.92.

M. LEFEVRE Jacques - Sce Platine Apprété avec Mlle CARLIER Sandrine - le 01.08.92.  
 Monsieur HAMMOUTI Ali - Sce Tréfilerie avec Mlle AZZIZI El Yagout - le 05.08.92.  
 Mlle POTHRAT Martine - L.C.A. avec M. DALMEYDA Vincent -



le 29.08.92  
 M. DIARRA Djibril - Or Apprété avec Mlle COULIBALY Koudédia - le 13.08.92.  
 M. TERRAT Gilles - Fonderie Argent avec Mlle MASSON Delphine - le 05.09.92.  
 M. PHILIPPE René - Sce Maintenance avec Mlle CAPPELLESSO Josette Sce Platine Apprété - le 29.08.92.  
 M. GROS Joël - Méthodes D.M.A. avec Mlle DUMAR Valérie - le 01.09.92.  
 Mme CHEVALLIER Huguette Sce Electronique avec M. DUBOIS Henri - le 17.10.92.

## DECES :

M. LERICHE Jacques - Retraité - le 16.06.92.  
 M. THUILLIER Julien - Retraité - le 24.08.92.  
 M. KUPEC Henri - Sce Maintenance - le 16.09.92.  
 Mme LINSMEIER Marie-Christine - Direction - le 19.11.92.

## NAISSANCES :

JESSICA - Fille de M. ESTE-

VEZ Enrique - Sce Maintenance - le 21.06.92.  
 ELODIE - Fille de M. GOUGE-NOT Eric - Sce Ord/Expéditions - le 28.06.92.  
 OLIVIA - Fille de M. AYMONIN Marc - Sce Tréfilerie - le 06.07.92.



FATIMA - Fille de M. MESSAOUDI Mohamed - Sce Tréfilerie - le 17.07.92.  
 JEAN-BAPTISTE - Fils de M. BOYER Jean Louis - Commercial A.G.I. - le 18.08.92.  
 BAPTISTE - Fils de M. CLERE François - Sce Tréfilerie - le 05.08.92.  
 LAURINE - Fille de Mme MARTEL Valérie - L.C.A. - le 22.10.92.  
 JEAN PHILIPPE - Fils de M. LIAUBET Pascal - Sce Ord/Expéditions - le 04.11.92.  
 ANTHONY - Fils de M. COLARD Arnaud - Sce Plantine/DRA - le 05.11.92.  
 CHARLENE - Fille de M. CLERO Marc - Contrôle AGI - le 05.11.92.  
 JULIE - Fille de M. D'HARLINGUE Eric - D.E.V./DMA - le 05.11.92.  
 PEDRO-FILIPPE - Fils de M. DUARTE Marcelino-José - Commercial AGI - le 08.12.92.

## RETRAITES :

M. KERYELL André - le 31.07.92. - Sce Laboratoire/DRA - entré le 30.01.50.  
 M. JANOWSKI Victor - le 31.08.92. - Sce Laminage Argent - entré le 05.11.73.  
 M. COLLIN Jean Marie - le 30.09.92. - Sce Salle Matières - entré le 22.06.70.  
 M. CARRE André - le 30.11.92. - Sce Fonderie Argent - entré le 15.05.92.

# MARSEILLE

## MARIAGE

M. Joël COMMINSOLI avec Mlle Nathalie KARCHER le 14 08 92



# PARIS

## MARIAGE

M. Eric WISS - DME - avec Mlle Christelle TARDIF - Secrétariat Général - le 19 09 92  
 Mlle Sabine LEVY - DMA/Impex - avec M. Frédéric PICHON le 05 09 92  
 Mlle Marianne PETREL - CSA - avec M. Christian CIRIER le 05 09 92  
 M. Gilbert BARBERY - DP - avec Mlle Yao WEN le 05 10 92

## NAISSANCES

Maëlle, fille de M. Didier PATYN - DP - le 27 05 92  
 Théophile, fils de Mme Brigitte VIENNOT - DRH - le 31 08 92  
 Rachel, fille de Mme Rénata LENOIR - CSA - le 22 09 92  
 Léa, fille de Mme Véronique SIMERAY - DP - le 17 10 92  
 Benjamin, fils de Mme Nadia QUIQUEREZ - DMA/AP - le 26 10 92  
 Valentine, fille de M. Serge BODARD - DMA/Joliot - le 10 11 92  
 Maxence, fils de Mme Nathalie JARROT - DRH - le 09 12 92

## RETRAITES

Mme Jacqueline ETORE - DMA/DD - le 31 08 92  
 M. Jean ARNAUD - DMA/EXP le 30 09 92



# PONT DE CHERUY

## DECES

M. MONTAGNON Paul (tréfileur) le 29 08 92

# SEMP

## NAISSANCE

IVAN fils de SAGRARIO VILLABA GOMEZ né le 13 05 92

# BORNEL

## NAISSANCES :

ANTOINE - Fils de Mr MELIN Godefroy - Service QUALITE - le 09.07.92  
 SYLVIE - Fille de Mr CARON Yves - Service TRANSFORMATION - le 16.07.92  
 PAULINE - Fille de Mme SUGRANES Bénédicte - Service QUALITE - le 21.08.92  
 RAPHAEL - Fils de Mr PONCET Bruno - Service du PERSONNEL - le 12.09.92  
 CASSANDRA - Fille de Mr WEISHARDT Eric - Service TRANSFORMATION - le 29.10.92

## MARIAGE :

Monsieur Nordine LABDI (Service Technique) avec Mademoiselle RODRIGUES Lucie le 18.07.92.

# FONTENAY

## MARIAGE :

Mme THOMINET Danielle - Ser. Contrôle-Emballage - avec M. HARLIN Claude le 12.09.92.

## NAISSANCES :

JESSICA - Fille de M. PERRICAUD Alain - Atelier Monnaie - le 17.08.92.  
 XAVIER - Fils de M. MAROT Alain - Atelier Contacts Martelés - le 04.11.92.

# LYON

## NAISSANCE :

GAETAN - Fils de M. Eric TRILLAT (sce APPRETS) - le 07.11.92.

A close-up photograph of a dental core-vent assembly. The assembly consists of a cylindrical metal core with a threaded section, which is inserted into a larger, flanged metal housing. The housing has a complex, multi-faceted internal structure. The lighting is dramatic, highlighting the metallic surfaces and the precision of the components.

**CORE-VENT**  
**SPECTRA-SYSTEM**



**CLAL**

DENTAIRE