

PROJET DE RESOLUTION GENERALE

2023

24^{ème} CONGRES DE L'USOENC NOUMEA

USOENC

5 Ter, rue Lavoisier, Ducos
BP 2534 – 988846 Nouméa Cedex

Tél: 25 96 40

Email : secretariat@usoenc.nc

Ridet : 0 391 136 001 Nouvelle-Calédonie

TABLE DES MATIERES

PARTIE 1 : LA PROTECTION SOCIALE ET LES SALAIRES

1. La politique familiale
2. La maladie et le handicap
3. La santé au travail
4. La retraite et la prévoyance
5. Les salaires et le chômage
6. Le pouvoir d'achat

PARTIE 2 : LE MODELE ECONOMIQUE ET LE DIALOGUE SOCIAL

1. La fiscalité
2. Favoriser la baisse des prix et la compétitivité
3. Les protections locales
4. Le droit des assurances
5. L'épargne calédonienne
6. La création d'un office foncier public pour l'habitat social
7. L'agence rurale
8. Les organismes de contrôle des prix
9. La réforme des instances représentatives du personnel
10. L'amélioration de l'application de la loi sur la protection, le soutien et la promotion de l'emploi local
11. L'égalité professionnelle
12. La mesure de l'audience de la représentativité syndicale patronale
13. Les congés coutumiers
14. Les accords de branches

PARTIE 3 : L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. L'emploi précaire
2. L'emploi local
3. La formation et l'insertion professionnelle

PARTIE 4 : LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

1. L'énergie
2. La doctrine nickel

PARTIE 1 : LA PROTECTION SOCIALE ET LES SALAIRES

La protection sociale et les salaires sont deux piliers du syndicalisme.

Aujourd'hui les salariés évaluent les avantages proposés en matière de rémunération (salaire, épargne salariale) mais aussi, de plus en plus, ce que les entreprises proposent en matière de protection sociale. Au-delà de la couverture des frais de santé, ils souhaitent être protégés et protéger leur famille face aux aléas de la vie pouvant générer arrêt de travail, incapacité, invalidité, chômage ou encore retraite.

L'USOENC place la famille au cœur de ses priorités pour le développement de notre société que nous voulons plus juste et plus solidaire.

1. La politique familiale.

1.1. L'USOENC propose l'indemnisation :

- Du congé de paternité à 100 % du congé pour enfant de moins de douze ans malades pouvant aller jusqu'à cinq jours par an.
- Du congé maternité à 50 % un congé allaitement de seize semaines maximums après le congé légal de maternité.
- D'un congé pour l'accompagnement d'un enfant en bas âge évacué.
- D'un congé pour les aidants.
- D'un congé pour accompagner une personne en fin de vie

1.2. L'USOENC propose de faire face au vieillissement et à la perte d'autonomie.

La mise en place de structures d'accueil favorisant le lien social et permettant aux personnes de ne pas devenir dépendante trop rapidement paraît nécessaire (exemple : hôtel, dépendance et soins) Elle préconise la mise en place d'un accueil de jours pour les personnes âgées. Elle encourage la poursuite du maintien à domicile pour ceux qui sont dépendants et qui le souhaitent. Enfin elle exige que tous les lieux soient accessibles aux personnes à mobilité réduite.

L'aidant devrait être assimilé à des revenus de substitution pour qu'il ait des versements en retraite et ainsi acquérir des droits à la retraite.

2. La maladie et le handicap

2.1. Il est nécessaire de revoir rapidement le système du RUAMM néanmoins l'USOENC préconise l'étanchéité la plus totale entre les régimes. Le syndicat préconise :

- L'affectation au RUAMM des taxes relatives à la santé : sur le tabac, l'alcool et peut être prochaine sur le sucre
- L'analyse de l'augmentation de la Contribution Calédonienne de Solidarité sur les recettes.

2.2. Notre société doit être inclusive. Elle doit appliquer les mesures décidées en faveur des personnes atteintes d'un handicap. L'USOENC demande la mise en place d'une amende beaucoup plus dissuasive concernant le taux d'emploi des personnes en situation d'handicap.

2.3. Les amendes récupérées alimentent le fond interprofessionnel de la structure. Les entreprises doivent rechercher et adapter les situations grâce au fond interprofessionnel de reconversion.

La Nouvelle-Calédonie ne fait rien pour budgéter ce fond FIPH (Fonds d'Insertion Professionnel des Personnes Handicapées) qui évolue chaque année de l'ordre de 6%. Ce fond doit exclusivement être utilisé pour la reconversion des personnes handicapées.

L'USOENC demande, donc l'étanchéité des fonds du régime FIPH (par rapport au RHPA).

3. La santé au travail

3.1. L'USOENC accorde une importance particulière à la santé au travail tant dans le secteur privé que public, pour cela elle préconise la prise en compte des conséquences pour les salariés ayant été exposés à l'amiante et autres matières et substances nocives en demandant la mise en place d'un dispositif de départ anticipé sans perte de salaire. De même elle demande la reconnaissance des risques psychosociaux et sa prise en charge en accident du travail

3.2. Pour remédier aux accidents du travail l'USOENC demande une attention particulière à la mise en place d'un registre d'incidents ou d'accidents dans les petites entreprises.

4. La retraite et la prévoyance

La remise en cause régulière du régime de retraite avec l'augmentation de la durée de l'espérance de vie nous amène à revoir fréquemment notre système de retraite par répartition et par point.

L'USOENC demande :

- 4.1. Un point spécifique sur l'égalité Homme / Maman à la retraite. En effet, il y a un décalage de point sur les liquidations de retraite des mères de famille.
- 4.2. Que le pilotage de notre régime de base CAFAT reste paritaire (salariales et patronales).
- 4.3. La généralisation de la couverture prévoyance.

5. Les salaires et le chômage

- 5.1. Compte tenu de la situation économique, afin de redonner du pouvoir d'achat des ménages et de relancer l'activité économique, l'USOENC revendique une nouvelle revalorisation des bas salaires par l'augmentation immédiate du SMG à hauteur de 15 % actuellement à 165 032 Francs et la suppression du SMAG actuellement à 140 280 Francs.
- 5.2. Le syndicat maintient sa demande de la mise place de la participation et l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.
- 5.3. L'USOENC recommande de revendiquer dans les entreprises, le maintien du pouvoir d'achat. Veiller à ce que le salaire de base reste la part principale de la rémunération. Encadrer les augmentations individuelles en s'appuyant sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience par les classifications et les salaires. Il préconise que les négociations annuelles soient identiques pour toutes les catégories professionnelles. De ne pas ignorer les promotions des salariés jeunes et expérimentés.
- 5.4. L'USOENC demande une obligation de mise en place d'un plan de participation pour les entreprises de plus de 50 salariés et l'ouverture d'une obligation de mise en place d'un plan d'intéressement pour toutes les entreprises.

- 5.5. L'épargne temps pourrait devenir un élément de négociation dans chaque entreprise. Celui-ci devra être adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise
- 5.6. L'USOENC demande une revalorisation du chômage à hauteur de sa cotisation
- 5.7. L'USOENC porte une attention particulière aux salariés dont l'entreprise est en cours de liquidation. Ceux-ci ne peuvent pas bénéficier de chômage pendant cette période qui peut durer 6 mois voire plus, et ne perçoivent pas de rémunération également.

6. Le pouvoir d'achat

- 6.1. Il est nécessaire de permettre aux salariés ne bénéficiant pas de dispositif plus avantageux, de choisir s'ils le souhaitent la mise en place de titre repas lors des négociations en entreprise.
- 6.2. L'USOENC demande la mise en place d'une prise en charge des salariés entre leur domicile et le lieu de travail. (Aller /Retour) et la prise en charge des transports des salariés pendant les heures de service entre leur lieu de travail d'origine et les différents sites où ils pourraient être amenés à se déplacer.

PARTIE 2 : LE MODELE ECONOMIQUE ET LE DIALOGUE SOCIAL

1. La fiscalité :

- 1.1. Inscrit dans l'agenda fiscal, économique et social partagé, la taxation sur les plus-values mobilières et immobilières devra faire l'objet d'une discussion avec le nouveau gouvernement local pour que celle-ci permette de générer de nouvelles recettes pour le territoire.
- 1.2. La Nouvelle-Calédonie doit mettre en pratique les moyens coercitifs en augmentant notamment, l'amende et en mettant un délai de

paiement afin que toutes les entreprises du territoire obéissent à leur obligation de dépôt de leurs comptes.

2. Favoriser la baisse des prix et la compétitivité :

Il conviendra de reprendre les discussions avec le gouvernement et les employeurs sur la pratique des marges excessives.

Notamment les différences de prix relevées soient dans une même enseigne ou d'une province par rapport à une autre.

- 2.1. Suite à la mise en place de la TGC, il est impératif de reprendre les travaux dans le cadre de la commission de suivi « vie chère ».

3. Les protections locales :

Le dispositif législatif des protections de marché utilisé actuellement est connu mais son fonctionnement de mise en œuvre et de son application ne le permet pas ou peu.

- 3.1. Il conviendra de réformer les dispositifs actuels pour prendre en compte l'intérêt des consommateurs et celui des entreprises avec leurs salariés.

4. Le droit des assurances :

- 4.1. Le chantier de modernisation du droit dans les assurances doit se poursuivre notamment dans le secteur de l'automobile afin de permettre un accès à tous dans le but de renforcer la protection du consommateur.
- 4.2. L'USOENC est favorable à la mise en place d'une loi de pays sur la fiscalité pour les organismes assureurs.

5. L'épargne calédonienne :

- 5.1. Le chantier de modernisation du droit dans les assurances doit se poursuivre notamment dans le secteur de l'automobile afin de permettre un accès à tous dans le but de renforcer la protection du consommateur.
- 5.2. L'USOENC est favorable à la mise en place d'une loi de pays sur

la fiscalité pour les organismes assureurs.

6. La création d'un office foncier public pour l'habitat social :

- 6.1. L'USOENC demande la création d'un office foncier public pour l'habitat social qui disposera d'un droit de préemption sur les terrains à bâtir et les terres agricoles afin d'organiser l'occupation des sols en Nouvelle Calédonie.

7. L'agence rurale :

- 7.1. L'agence rurale créée en 2018 par la fusion de l'ERPA et de l'APICAN devra accompagner le nouveau visage de l'agriculture en favorisant une politique agricole à l'échelle pays afin de rétablir l'équilibre entre les provinces. Les dispositifs d'aide et d'accompagnement, aujourd'hui différents d'une province à l'autre, doivent être lissés pour davantage d'équité et de cohérence.

- 7.2. Elle devra également aider le monde rural à faire face à l'intensification des événements climatiques : sécheresses, dépressions, cyclones...

Les dispositifs existants devront être renforcés et mieux encadrés.

Les subventions, les aides octroyées doivent également être investis dans la mise en place de dispositif de prévention, de protection contre les événements climatiques.

- 7.3. La nouvelle entité en collaboration avec l'office foncier public pour l'habitat social devra aussi accompagner le changement sociétal, notamment l'installation de jeunes agriculteurs, et garantir un accès au marché pour leurs produits qui soit le plus équitable et le plus rémunérateur possible.

8. Les organismes de contrôle des prix :

- 8.1. Donner des moyens supplémentaires à l'ISEE pour établir un indice des prix sur l'ensemble du territoire et pour chaque province.

-
- 8.2. L'insertion croissante de l'économie calédonienne dans les échanges mondiaux de marchandises et de services demande de confier à l'observatoire des prix existant une nouvelle mission de contrôle sur le prix des produits importés et spécialement des matières premières alimentaires, énergétique afin de permettre à la Nouvelle-Calédonie de profiter des opportunités d'importations à bas prix.
- 8.3. La pratique d'optimisation fiscale fait aujourd'hui partie intégrante des stratégies d'entreprises. Notamment avec les frais de siège, ces frais généraux facturés par la maison-mère à sa filiale. L'impact pour le territoire n'est pas neutre, ce sont autant de dépenses soustraites au bénéfice imposable déclaré pour le calcul de l'impôt sur les sociétés en Nouvelle-Calédonie. Le législateur s'est donc adapté, a fixé à 5 % des services extérieurs le plafond de déductibilité autorisé pour ces sociétés, le reste devant être réintégré au résultat de l'entreprise qui exerce en Nouvelle-Calédonie. Un choix réalisé pour rétablir une équité fiscale entre les acteurs économiques opérant localement. Toutefois, dans le cadre d'une intégration économique régionale, est-elle réellement adaptée aux entreprises qui se tournent vers l'international ? La question se pose d'une fiscalité à réfléchir pour l'export.
- 8.4. Mise en place d'une enquête sur l'évolution du patrimoine des Calédoniens tous les cinq ans, notamment en distinguant les grandes fortunes

9. La réforme des instances représentatives du personnel :

- 9.1. Des propositions de réforme ont été formulées en conclusion de la 3ème session du dialogue social en 2012. Les discussions se sont poursuivies tout au long de l'année 2017. Le Conseil du Dialogue Social a organisé un séminaire dans le courant du mois d'octobre et de novembre 2017 pour une remise à niveau de l'information de l'ensemble de ses organisations membres ainsi qu'un état des points en discussion en vue de négociations prochaines. Or depuis deux ans les discussions ont été interrompues. L'USOENC devra organiser un débat en interne avant de proposer que le sujet soit débattu de nouveau dans le cadre de l'Agenda Social Partagé.

10. L'amélioration de l'application de la loi sur la protection, le soutien et la promotion de l'emploi local :

10.1. L'USOENC demande de revoir la procédure de dépôt de l'offre d'emploi dans les services publics de placements par rapport :

- à la durée de la publication ;
- à la publicité de l'information sur l'ensemble du territoire ;

Il faut aussi engager des discussions avec le patronat pour un accompagnement des jeunes diplômés, sur la durée d'expérience exigée et le niveau de salaire d'entrée lors de l'embauche.

11. L'égalité professionnelle :

11.1. L'USOENC doit demander la mise en œuvre des recommandations de l'Organisation International du Travail (OIT) selon les conventions C100 et C111 portant sur la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans l'emploi. Il faut également tenir compte des avis du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (égalité des salaires via les outils de négociation collective) ainsi que du contexte socio-culturel de la Nouvelle-Calédonie (enquêtes sur les forces de travail, études de l'université de la Nouvelle-Calédonie et de l'Institut de Développement des Compétences).

12. La mesure de l'audience de la représentativité syndicale patronale :

12.1. Actuellement le code du travail permet d'analyser la représentativité des organisations syndicales d'employeurs, mais celle-ci n'est pas précisément définie. Il convient de fixer dans un texte les éléments de cette mesure. C'est pourquoi l'USOENC demande au gouvernement de proposer auprès des acteurs concernés un avant-projet de texte concernant la représentativité patronale.

13. Les congés coutumiers :

13.1. 750 chefs de clan du Pays bénéficient de 6 jours de congés pour responsabilité coutumière. Seuls les salariés du privé sont concernés et à condition que le coutumier travaille depuis trois mois chez le même employeur. Ces jours de congés seront indemnisés à hauteur de 10 000 francs par jour. Sa prise en charge doit encore faire l'objet d'une négociation entre le patronat et les syndicats de salariés.

14. Les accords de branches :

14.1. L'USOENC rappelle l'obligation de négocier la Gestion Prévisionnelle d'Emploi et des Compétences tous les trois ans dans les Accords de branches.

L'UNION rappelle que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

PARTIE 3 : L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'emploi et la formation, sont des enjeux importants pour un développement harmonieux et durable du territoire de la Nouvelle Calédonie et pose la question essentielle de la solidarité et de l'égalité des chances pour tous les citoyens calédoniens.

Les organisations syndicales avec l'USOENC, ont un rôle à jouer dans l'avenir institutionnel de la Nouvelle-Calédonie au travers de leurs compétences dans le domaine économique et social. En effet, il est de notre devoir et nous sommes en droit d'agir sur ces compétences-là. Cependant, les organisations syndicales avec l'USOENC déplorent l'enchevêtrement des compétences telles que réparties entre les différentes collectivités, source d'inefficacité des politiques publiques et signe d'un défaut de lisibilité tant pour les citoyens que pour les acteurs économiques.

De plus, la Nouvelle-Calédonie a traversé une période cruciale pour le secteur de l'emploi. En effet, la crise sanitaire a permis de redéfinir les postes de travail, d'intégrer la réinsertion et la reconversion professionnelle dans les entreprises mais également de mettre en avant de nouveaux problèmes sociaux.

L'USOENC de par sa participation au Conseil Stratégique de l'Emploi, de l'Insertion, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CSEIFOP), au Groupement pour l'Insertion et l'Evolution Professionnelle (GIEP), la commission de certification professionnelle, aux Fonds Interprofessionnel

d'Assurance Formation (FIAF) etc., est un acteur incontournable au niveau de l'insertion des jeunes (sans diplôme, sans qualification) pour leur place pleine et entière dans l'entreprise et la formation des salariés en Nouvelle-Calédonie.

1. L'emploi précaire :

Parmi l'ensemble des salariés, le nombre de ceux qui cumulent plusieurs emplois progresse presque trois fois plus vite que celui des salariés qui n'ont qu'un seul employeur. Cela traduit une certaine forme de précarité dans l'emploi et cette précarité progresse, notamment chez les femmes et les plus jeunes de moins de 30 ans

1.2. Dans un pays en pleine mutation économique, ces personnes prises en otages sont souvent privées de protection ou de droit à l'insertion sociale. (Emprunt bancaire, maladie, chômage, retraite). L'USOENC continuera son action envers les salariés en situation précaire.

2. L'emploi local :

La question de l'emploi local ne se réduit pas uniquement à l'accès à l'emploi et pose notamment la difficulté d'accéder à des postes à responsabilités.

L'USOENC rappelle que la loi sur l'emploi local avait aussi vocation à promouvoir l'emploi en Nouvelle Calédonie et pas seulement un rôle de protection.

2.1. L'USOENC souhaite remettre sur la table les lois de pays concernant ces textes dans le secteur du privé comme dans celui du Public.

2.2. L'USOENC souhaite amender le rôle de la Commission Paritaire de l'Emploi Local et redéfinir son périmètre d'action sur le secteur Privé et Public. Il est également nécessaire d'articuler au mieux ses missions au niveau des trois Provinces.

2.3. L'USOENC continue son action pour la promotion de l'emploi local à des métiers à responsabilités. Cela reste pour notre organisation une priorité pour l'évolution du destin commun et d'un équilibre, garant d'une stabilité sociale.

3. La formation et l'insertion professionnelle :

- 3.2. Avec la mise en place des Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF), sur un marché du travail non extensible, le recours à des expatriés considérés comme mieux formés, plus expérimentés et habitués aux nouvelles formes du travail doit rester exceptionnel et motivé.
- 3.3. L'USOENC souhaite qu'enfin la Nouvelle Calédonie mette en place une vraie politique d'emploi des jeunes actuellement en formation ou qu'ils soient (étranger, métropole, territoire). Il paraît nécessaire d'évaluer les besoins du Pays en matière d'emploi.
- 3.4. Les jeunes étudiants qui bénéficient d'aide et de dispositifs ne trouvent pas de débouchés à leur retour. Il est nécessaire d'avoir un suivi de tous les étudiants par la Maison de la Nouvelle-Calédonie comme c'est d'usage pour les élèves boursiers.
- 3.5. L'USOENC considère que la complexité des compétences qui varient d'une province à l'autre freinent d'une part l'accès aux informations pour les personnes en recherche d'emploi et engendrent d'autre part une situation d'échec scolaire et professionnel.
- A ce jour, l'USOENC réaffirme l'urgence de la mise en place d'un outil Pays pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- 3.6. L'USOENC constate que trop de calédoniens sont victimes d'illettrisme (1 salarié sur 5) Il est urgent d'y remédier.
- 3.7. L'USOENC demande pour le secteur santé la mise en place de formation spécifique adapté aux besoins grandissant de soignants performants immédiatement et opérationnelle de suite, comme les soins en pneumologie, cardiologie, soins intensifs et de réanimation.

PARTIE 4 : LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

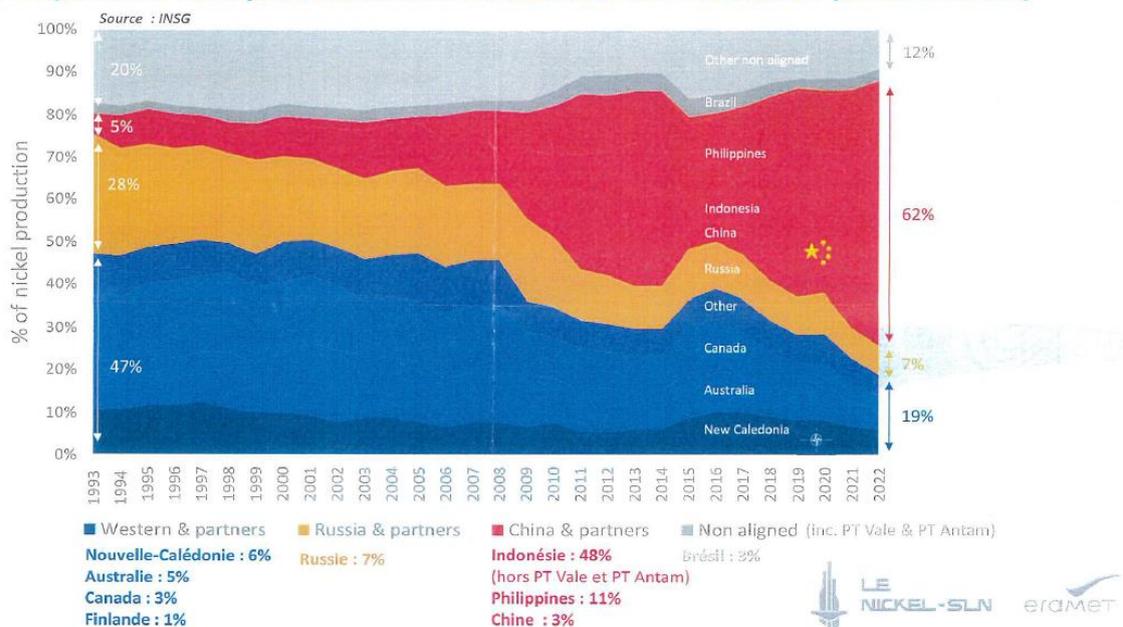
« La Nouvelle-Calédonie est évidemment toujours associée au nickel. Cette filière, tant par l'extraction minière que par la métallurgie, marque vos paysages, votre histoire, l'équilibre des territoires, les emplois. Elle est au cœur de l'histoire du développement, puis de la politique de rééquilibrage qu'a connue la Nouvelle-Calédonie. Et le nickel est une richesse pour la Nouvelle-Calédonie. C'est aussi, et je le dis ici avec force, une ressource stratégique majeure pour la France et l'Europe, à l'heure où nous avons engagé un effort massif de réindustrialisation. A ce titre, le nickel doit pouvoir être pris en compte dans la législation européenne sur les matières premières critiques. »

Extrait de l'allocution du Président de la République, Emmanuel Macron le 26 juillet 2023 à Nouméa.

Aujourd'hui force est de constater qu'aucune des trois usines n'est rentable et le Nickel « n'enrichit » pas suffisamment le Pays alors que la Nouvelle-Calédonie possède un des gisements les plus importants au monde.

Pour l'USOENC deux axes importants sont à travailler pour retrouver cette compétitivité et permettre la rentabilité des usines, **la refonte de la doctrine nickel et le coût de l'énergie.**

Marché : répartition de la production minière de nickel dans le monde (en Ni contenu)



1 L'énergie :

Au-delà des enjeux de production et d'exportation, les usines sont confrontées à des coûts d'énergie important qui pèsent sur leur compétitivité. Le Président de la République, Emmanuel Macron le rappelle que « ... *le seul moyen d'avoir un avenir pour la filière nickel, c'est de produire une énergie qui est compétitive par rapport au reste de la région, donc moins chère pour les entreprises et qui est beaucoup plus décarbonée.* »

La Nouvelle-Calédonie a une production d'énergie productrice d'électricité (fuel, solaire, kérosène et hydraulique) d'environ 920 Mégawatts.

L'énergie est donc un enjeu majeur pour l'industrie minière calédonienne.

➤ L'USOENC demande une mutualisation des moyens entre les 3 usines pour la construction d'une centrale commune. Cependant une question persiste, quelle sera l'énergie utilisée ?

➤ L'USOENC se positionne pour une énergie décarbonée.

- **L'hydraulique**

- **Le nucléaire :** Une énergie qui « *fait peur* » en général. Mais aujourd'hui des nouvelles technologies sont en cours de développement. Le nucléaire représente les $\frac{3}{4}$ de l'électricité Française

2 La doctrine Nickel :

La doctrine Nickel repose sur trois axes principaux:

- la maîtrise des ressources,
- l'arrêt des exportations de minerai brut, sauf pour les entreprises calédoniennes offshore, et
- la volonté de devenir majoritaire dans le capital de l'Historique Société Le Nickel (SLN)

Aujourd'hui l'exportation se poursuit vers l'Asie.

Les exports concernent actuellement la SLN et les « petits mineurs » (NMC, SMSP, Ballande, Groupe Mai...). La SLN exporte un minerai en dessous de 2% parce qu'il n'est pas valorisé à l'usine.

Prony Resources New Caledonia (PRNC) et Koniambo Nickel SAS (KNS) n'ont pas le droit d'exporter en raison des contrats signés pour les autorisations d'exploitation. Autoriser l'export pour l'usine du Nord reviendrait à favoriser la perte de cette réserve qui reste la plus conséquente du Territoire. Pour PRNC, l'autorisation d'exporter permettrait d'avoir une plus-value.

- L'USOENC préconise la mise en place d'une charte d'export du minerai calédonien. Il faut exporter sous certaines conditions et ce, uniquement pour le minerai qui n'est pas valorisable en Nouvelle-Calédonie. Cette charte servira de contrôle et permettra une traçabilité pour les trois usines.
Un contrôle sera nécessaire également sur le retour financier de ces exportations.

Le Président de la République le rappelle : « *aujourd'hui, aucune de ces usines n'est rentable. Aucune. Elles ne sont pas rentables parce que le modèle des productions n'est pas compétitif.* »

- L'USOENC se positionne également pour une mutualisation des compétences entre les 3 usines.
- Concernant la compétitivité de la SLN, l'USOENC préconise en plus d'une réduction des coûts d'énergie, une réduction du prix de revient.