



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE :

ACCORD NATIONAL METALLURGIE DU 8 NOVEMBRE 2019 ET SON AVENANT DU 22 NOVEMBRE 2019

L'UIMM a signé le 8 novembre 2019 avec la CFE-CGC, FO, et la CFDT, un accord relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, ainsi qu'un avenant du 22 novembre 2019 relatif aux certifications professionnelles éligibles à la ProA.

Cet accord et son avenant sont entrés en vigueur, pour les entreprises adhérentes de la métallurgie, au lendemain de la réception du courrier par le service compétent, soit en principe à compter du 12 décembre 2019. A noter toutefois que le récépissé de la DGT et du Conseil de prud'hommes de Paris confirmant la date d'entrée en vigueur de l'accord et de son avenant pourrait intervenir sous plusieurs semaines.

Pour les entreprises non adhérentes, ainsi que pour les mesures relatives à la Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), l'accord et son avenant entreront en vigueur à compter de leur extension.

Source : [Accord-national-du-8-novembre-2019-relatif-a-l-emploi-a-l-apprentissage-et-a-la-formation-professionnelle-dans-la-metallurgie](#) - [Avenant-du-22-novembre-2019-a-l-accord-national-du-8-novembre-2019-relatif-a-l-emploi-a-l-apprentissage-et-a-la-formation-professionnelle-dans-la-metallurgie](#)

SOMMAIRE - JANVIER 2020 – N° 1

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

- Les CV
- Les offres d'emploi
- Les compétences disponibles

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- PARTENARIAT POLE EMPLOI : Dispositif « Emplois francs »
- Actions conseil: L'entretien professionnel : bilan récapitulatif, où en êtes-vous ?
- GEPEP : Profils et postes disponibles
- Les 3 jours du GEIQ INDUSTRIE 28



Obligation conventionnelle de reclassement externe

Dans un arrêt en date du 11 décembre 2019, la Cour de cassation rappelle les éléments devant être communiqués par l’employeur en cas d’obligation conventionnelle de reclassement externe.

Dans cette espèce, qui concerne **la branche de la métallurgie**, un salarié a saisi le juge d'une demande de requalification de son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour le salarié, l’employeur n’avait pas respecté l’obligation conventionnelle de reclassement externe qui prévoyait notamment de faire appel à la commission territoriale de l’emploi en cas de licenciement collectif pour motif économique d’au moins 10 salariés.

L’employeur avait effectivement saisi la commission territoriale de l’emploi d’une recherche de reclassement externe. Toutefois, selon le salarié, l’employeur aurait dû, à l’appui de sa sollicitation, donner à la commission des renseignements personnalisés le concernant, tels que l’identité, l’âge, l’ancienneté, les fonctions occupées, ou encore le salaire.

Cette argumentation ayant été suivie par les juges du fond, l’employeur a formé un pourvoi.

La Cour de cassation censure l’arrêt de la Cour d’appel. Pour la Cour de cassation, l’accord du 12 juin 1987 relatif aux problèmes généraux de l’emploi dans la métallurgie n’imposait pas à l’employeur de fournir à la commission une liste nominative des salariés dont le licenciement était envisagé ni leur profil individuel.

On rappellera que depuis l’accord national du 23 septembre 2016 relatif à l’emploi dans la métallurgie, les dispositions de l’accord du 12 juin 1987 précité ont été abrogées. Les entreprises sont donc libérées de cette obligation de recherche de reclassement conventionnelle externe (en faisant appel aux commissions paritaires territoriales de l’emploi et aux commissions paritaires régionales de l’emploi), **à condition** qu’il n’existe pas de dispositions spécifiques prévues par les conventions collectives territoriales applicables.

Les entreprises ont dorénavant pour seule obligation, sauf disposition spécifique prévue par leur convention collective de rattachement, d’informer la ou les commissions paritaires régionales de l’emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) concernées lorsqu’elles envisagent le licenciement pour motif économique d’au moins 10 salariés.

Source : [Cass. soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-11393](#)



Opposabilité du délai de prescription de 12 mois pour contester la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion au CSP

Lors de la proposition au salarié d'un contrat de sécurisation professionnel (CSP), sous quelle forme l'employeur doit-il informer le salarié du délai de prescription 12 mois dont ce dernier dispose pour contester la rupture du contrat de travail ?

Toute contestation de la rupture du contrat de travail ou de son motif, dans le cadre de l'adhésion du salarié au CSP, se prescrit par **12 mois** à compter de ladite adhésion. Pour donner plein effet à ce délai de prescription dérogatoire, encore faut-il que le salarié en ait été informé lors de la proposition du CSP par l'employeur (art. L. 1233-67 CT).

La Cour de cassation considère que cette information peut consister en la remise de la documentation de l'Unedic, par l'employeur au salarié, lors de la proposition du CSP. En effet, cette documentation comprend un volet "information pour le salarié" lequel mentionne le délai de 12 mois applicable au salarié qui adhère au CSP.

Dans les faits de l'espèce, il était établi que le volet "information pour le salarié" avait bien été remis aux salariés pour lesquels le licenciement pour motif économique était envisagé. Le délai de prescription dérogatoire prévu en cas d'adhésion au CSP leur était donc opposable.

Rappelons qu'à l'époque des faits, le délai de prescription de droit commun des actions portant sur la rupture du contrat de travail était fixé à **2 ans** à compter du jour où celui qui exerce l'action en justice a connu ou aurait dû connaître les faits permettant d'exercer son droit (anc. art. L. 1471-1 CT). Depuis l'entrée en vigueur des ordonnances, le délai précité a été réduit à **12 mois** à compter de la notification de la rupture (nv. art. L. 1471-1 CT).

Source : [Cass. soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-23388](#) ; [Cass. soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-17707, P+B](#)



LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

Financement de la formation : augmentation des acomptes à verser en 2020 et autres nouveautés de la fin d'année 2019

Le décret du 10 décembre 2019 relatif à France compétences et aux opérateurs de compétences a été publié au Journal officiel.

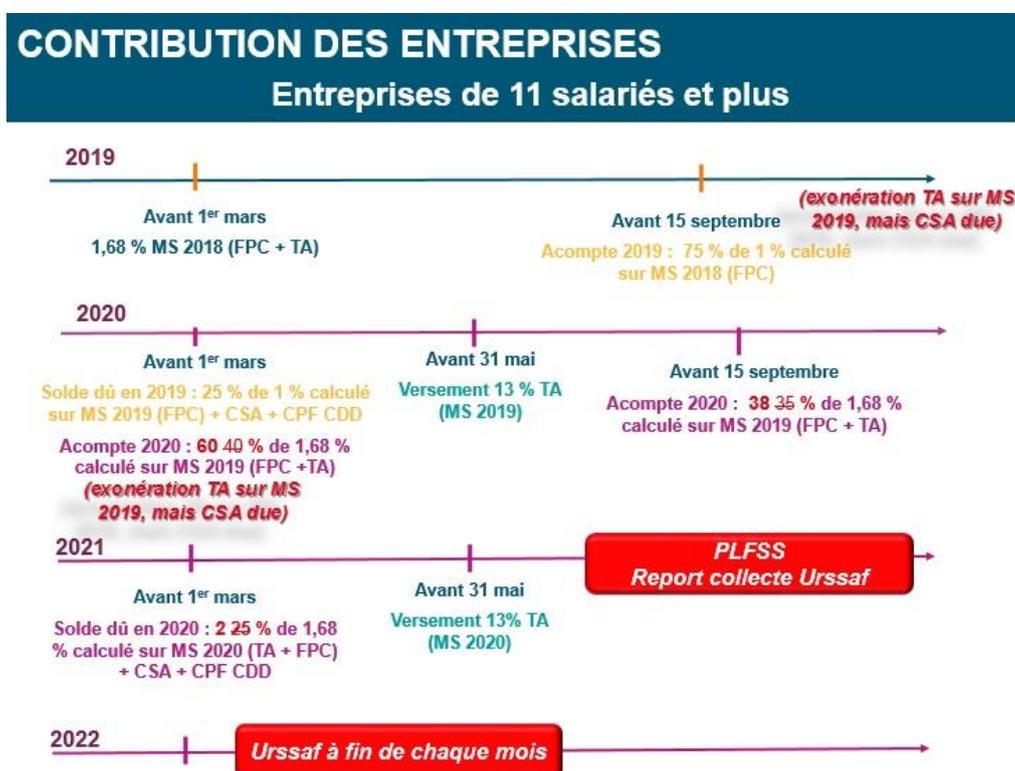
Le décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019 a été publié au JO du 11 décembre 2019. Il modifie les acomptes des contributions formation à verser par les entreprises en 2020.

S'agissant des entreprises de 11 salariés et plus, **les montants des deux acomptes à verser respectivement avant le 1^{er} mars 2020 et le 15 septembre 2020 sont augmentés :**

- **le premier acompte passe de 40% à 60% ;**
- **le second acompte passe de 35% à 38%.**

Au 15 septembre 2020, les entreprises auront donc versé 98% de leur contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance contre 75% avant l'entrée en vigueur du décret n° 2019-1326.

Il comporte aussi des modifications importantes relatives au financement des contrats d'apprentissage. Les modalités de financement des CFA par les OPCO (*cf.* fil ci-contre : "Contrats d'apprentissage conclus en 2019 : les montants versés aux CFA par les OPCO et le calendrier de versement sont précisés") ainsi que la répartition des fonds de la formation opérée par France compétences sont également aménagés.



Source : [Décret n° 2019-1326 du 10 décembre 2019 relatif à France compétences et aux opérateurs de compétences](#)



LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Les CV

CV 20/1/01 : Cariste

Compétences : réception et contrôle des produits, préparation des commandes, conduite de chariot élévateur

Caces 1, 3 et 5

CV 20/1/02 : Technicienne de laboratoire

Formation : BTS chimiste

Compétences : Contrôle de la qualité des matières premières, gestion des non-conformités, connaissance et rédaction des protocoles, entretien et étalonnage des instruments de mesure.

10 ans d'expérience

CV 20/1/03 : Technico-commercial

Domaine de compétences : Vente en informatique, cloud et impression. Parcours professionnel dans plusieurs entreprises du domaine de la vente en informatique, cloud et impression, la relation clients, les techniques de ventes, le marketing, la gestion d'une équipe, le travail en équipe, la gestion de budget, la mise en place de stratégies commerciales ainsi que la partie technique dans des phases d'audit, d'installation et de configuration

CV 20/01/04 : Assistante RH

Formation : BTS comptabilité gestion en alternance (en cours)

Compétence : Entretien d'embauche, élaboration des CDD, déclaration préalable à l'embauche.

Dispo : Juin 2020

CV 20/01/05 : Secrétaire administrative,

30 ans d'expérience, compétente, polyvalente, disponible immédiatement.

Formation BEP secrétariat
Pack office internet

CV 20/01/06 : Electricien d'équipement

Compétences : Application de la NFC 15-100, répartition, réalisation de circuits électriques, pose et raccordement d'appareillages, lecture de schémas et repérage, tirage de lignes sur chemin de câbles, câblage de tableau, armoire électrique

CV 20/01/07 : Animatrice sociale

Diplômée BPJEPS – Animation Sociale

Personnes âgées & déficients intellectuels

Compétences : Gérer les tableaux de bords (budget, besoin en matériel, évaluations...), Utiliser les outils bureautiques pour les transmissions (pack office, Titan...), Réaliser le bilan annuel des activités, Négocier et réserver des prestations de services (sorties, partenaires...).

OFFRE n° OF20/01/01 : Déménageur Transfert Industriel H/F

Type de contrat : CDI

Lieu de travail : Gellainville

Mission : Vous réalisez le déménagement de biens de production industriel (appareils, machines etc.) d'un lieu à un autre, pour le compte d'un client ; vous assurez les opérations de montage et démontage des équipements de production ; vous effectuez tout ou partie des opérations de manutention (emballage/déballage, protection, chargement/déchargement du véhicule, réinstallation dans les nouveaux locaux...) selon les règles de sécurité en vigueur et les impératifs client (qualité, délai...) ; vous pouvez être amené(e) à effectuer des essais et/ou des réglages lors de l'installation et/ou de la remise en état du matériel ; vous pouvez être amené(e) à conduire le véhicule de déménagement.

OFFRE n° OF20/01/02 : Assistant supply chain H/F

Type de contrat : CDI

Lieu de travail : Nogent le Roi

Expérience : Première expérience 2/3 ans

Formation : Bac +2 logistique/gestion de production

Mission : participe à l'ordonnancement/ lancement des opérations de production et à ce titre a en charge la gestion (délais, coûts) et le suivi administratif des commandes fournisseurs/sous-traitants et leur saisie dans l'ERP (SILOG), le contrôle des stocks, la mise à jour de la base articles.

OFFRE n° OF20/01/03 : Fraiseur CN (H/F)

Type de contrat : CDI

Lieu de travail : Nogent le roi

Mission : réalise des pièces, unitairement ou en petite série, à partir des plans qui lui sont fournis. Il détermine les différentes opérations à effectuer. Doit par exemple analyser et programmer la machine – contrôler les pièces fabriquées - Assurer la maintenance préventive et corrective des équipements.

Profil recherché : lecture de plan, le fraisage de pièces de moyenne et grande dimension et notamment de structures mécano-soudées, le langage machine (Heidenhain principalement)

OFFRE n° OF20/01/04 : Dessinateur industriel, chargé d'affaire (H/F)

Formation : BAC +2 dans le domaine de la tôlerie et/ou des structures métallique et/ou de la mécanique

Expérience : 3 ans.

Mission : Prises de côtes de recueillement des CDC sur site avec les clients, élaboration des besoins matières premières, élaboration des plans d'ensemble, de fabrication et de montage en collaboration avec les équipes concernées, suivi et contrôle des éléments réalisés et des chantiers s'y affairant.

OFFRE n° OF20/01/05 : Technicien de maintenance (H/F)

Type de contrat : CDI

Lieu de travail : Senonches

Formation : Bac +2 en Maintenance, MAI, Electrotechnique ou similaire

Expérience : Première expérience réussie en Maintenance industrielle

Mission : Intégré(e) au sein du service maintenance (6 personnes), vous serez en charge de la fiabilisation et de l'amélioration de l'outil de production. Rattaché(e) hiérarchiquement au Responsable Maintenance / Méthodes, vous êtes également en charge de :

- réaliser la maintenance curative, préventive et améliorative des équipements.
- renseigner le reporting de votre activité (GMAO)
- Intervenir ponctuellement sur la maintenance de nos bâtiments
- assurer la sécurité des personnes et des biens en diminuant les risques.

OFFRE n° OF20/01/06 : Tourneur / fraiseur sur machines conventionnelles (H/F)

Lieu de travail : Voves

Mission : Réalisation de pièces d'usinage unitaires ou de petites séries suivant plans et/ou modèles, diverses opérations d'entretien mécaniques, prise de cote sur pièces

OFFRE n° OF20/01/07 : Responsable d'équipe (H/F)

Mission : Coordonner et superviser l'équipe en place sur l'activité, être un véritable relais entre la direction et le client, être garant de la qualité des prestations, être force de proposition pour l'amélioration continue des prestations, assurer le suivi de la présence de l'ensemble des personnes de votre équipe, évaluer régulièrement et d'une manière formelle chacun de vos collaborateurs, mettre en place un accompagnement pour faire progresser vos collaborateurs au sein de votre activité

Les compétences disponibles

Bassin d'emploi :

Châteauroux

Activité de l'entreprise :

Fabrication d'articles métalliques ménagers.

Nombres de postes : 20

- 1 Tourneur,
- 2 Emboutisseuses,
- 3 Régleurs,
- 2 Techniciens de maintenance
- 1 Employé service Laboratoire Qualité
- 1 Responsable presse
- 1 Chef d'atelier montage
- 1 Assistante de direction
- 1 Chef atelier polissage
- 1 Responsable de production
- 2 Emballeuses
- 1 Régleur junior
- 1 Responsable service achat
- 1 Polisseur
- 1 Responsable QHSE - BE



COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

PARTENARIAT POLE EMPLOI : Dispositif « Emplois francs »

Le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion prolonge pour une durée d'un an le dispositif "emplois francs", soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Par ailleurs, le décret précité introduit plusieurs modifications :

- Le dispositif est généralisé à l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville du territoire national ;
- Les jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi sont désormais éligibles au dispositif.
- L'aide "emploi franc", d'un montant de 5000 € pour un recrutement en CDI et 2500 € pour un recrutement en CDD, peut dorénavant bénéficier aux sociétés d'économie mixte.
- Cette aide peut être cumulée avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation, dès lors que la durée du contrat est d'au moins 6 mois. Le décret précise, en revanche, que l'embauche en contrat d'apprentissage n'est pas éligible à ladite aide.

Le Questions-Réponses "Les emplois francs" établi par le Ministère du travail a été actualisé pour tenir compte de ces nouvelles dispositions.

Vous trouverez ci-dessous des informations sur les emplois francs :

- Le site internet permettant de vérifier si une adresse est située en QPV <https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qpv-polville>
- Le formulaire de demande de l'aide que vous trouverez également sur le site www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs.

L'adresse du service de Pôle emploi qui gère l'instruction de cette aide : **PES / TSA 43836 / 92891 Nanterre cedex 9** ou par courriel : emploisfrancs.pole-emploi@tessi.fr

Vous souhaitez recruter ?
Pensez aux emplois francs !

jusqu'à **15 000 €** quel que soit votre lieu d'implantation

emplois francs
LA COMPÉTENCE AU CŒUR DE NOS QUARTIERS

pôle emploi

MINISTÈRE DU TRAVAIL

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES AFFAIRES EUROPÉENNES ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

MINISTÈRE DE LA RÉGION ÎLE DE FRANCE

MINISTÈRE DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

MINISTÈRE DE LA RÉGION PACA

MINISTÈRE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

MINISTÈRE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE



Source : [Décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion](#)



Les emplois francs facilitent vos recrutements !

Bénéficiez de l'aide emploi franc en embauchant en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois un salarié qui réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

MONTANT DE L'AIDE <small>pour une embauche à temps plein</small>	
en CDI	en CDD <small>d'au moins 6 mois</small>
15 000 € <small>sur 3 ans</small> <small>(5 000 € par an)</small>	5 000 € <small>sur 2 ans</small> <small>(2 500 € par an)</small>
<small>Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.</small>	

NOUVEAU

Aide cumulable avec celles attachées aux contrats de professionnalisation.

Quels employeurs peuvent bénéficier de l'aide ?

Toutes les entreprises et toutes les associations peuvent bénéficier de l'aide, à l'exception des particuliers employeurs et des employeurs publics (y compris les établissements publics administratifs et les établissements publics industriels et commerciaux).

emplois francs

La logique des emplois francs est attachée au lieu de résidence de la personne recrutée. Quelle que soit l'adresse de votre entreprise ou de votre association, vous pouvez bénéficier de l'aide.

Quelles sont les conditions à remplir ?

1. Embaucher un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou un jeune suivi par une mission locale, qui réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.
2. Embaucher cette personne en CDI ou en CDD de 6 mois minimum.
3. Ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédant la date d'embauche.
4. Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir.

À noter !

Si ces conditions sont remplies, vous pouvez recruter un demandeur d'emploi en emploi franc :

- quel que soit son âge ;
- quel que soit son niveau de diplôme ;
- quel que soit son temps de travail au moment de l'embauche ;
- quelle que soit sa rémunération au moment de l'embauche.



Actions conseil: L'entretien professionnel : bilan récapitulatif, où en êtes-vous ?

UNE OBLIGATION POUR TOUTES LES ENTREPRISES

- Depuis le 5 mars 2014, l'entretien professionnel est une **obligation** pour toutes les entreprises et concerne **tous les salariés quelque soit la nature du contrat de travail.**

LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

UN RENDEZ-VOUS RÉGULIER TOUS LES 2 ANS

- L'employeur doit planifier l'entretien professionnel **tous les deux ans**
- Le collaborateur doit être **prévenu 1 mois à l'avance**
- Cet entretien doit être **formalisé sur un document écrit** et dont une **copie est remise au collaborateur**

SYSTÉMATIQUEMENT PROPOSÉ À LA REPRISE D'ACTIVITÉ

- **L'entretien professionnel doit être proposé notamment à l'issu :**
 - d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation,
 - d'une période de réduction d'activité,
 - d'un congé d'adoption ou congé de soutien familial,
 - d'un congé sabbatique,
 - d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
 - d'un arrêt longue maladie,
 - d'un mandat syndical
- Depuis la *Loi Avenir de 2018*, l'entretien peut, à l'initiative du salarié, avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste

TOUS LES 6 ANS SOUS FORME DE RÉCAPITULATIF

- **Tous les 6 ans**, l'entretien professionnel devra être complété d'un "**état des lieux récapitulatif du parcours professionnel**" du collaborateur.
- Il permet de vérifier si les 3 critères suivants ont été respectés :
 - avoir suivi une **action de formation**
 - avoir acquis des éléments de **certification par la formation** ou par une **validation des acquis de l'expérience (VAE)**
 - avoir bénéficié d'une **progression salariale ou professionnelle**

Les premiers états des lieux doivent se dérouler avant le 05/03/2020

MESURES CORRECTIVES

- **Pour les entreprises de plus de 50 salariés**, si le salarié n'a pas eu d'entretiens professionnels tous les deux ans et qu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, un **abondement correctif du compte personnel de formation** de 3000€ devra être versé par l'entreprise.

A NOTER DES 2020

- Depuis la *Loi Avenir de 2018*, l'entretien professionnel doit comporter des informations sur :
 - l'activation du **compte personnel de formation (CPF)**
 - les **possibilités d'abondement** que l'employeur est susceptible de financer
 - le **conseil en évolution professionnelle (CEP)**

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Vous souhaitez être accompagné dans la mise en œuvre de vos entretiens professionnels et du bilan à 6 ans.

Contactez-nous au :

02 34 42 57 57 - www.actionsconseil.fr/

actions Conseil



GEPEP : Profils et postes disponibles

Géraldine PAPIN

Direction générale

GEPEP - Groupement d'Employeurs

Le Jardin d'entreprises

1 rue Denis Poisson

28000 Chartres

02 37 88 36 95 - 06 23 83 25 78

www.gepep.fr



Bonjour Madame, bonjour Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous communiquer les profils disponibles ainsi que les créations de postes du GEPEP pour ce début d'année 2020 😊

Les salariés disponibles :

- Justine A. - Responsable Qualité - Secteur Chartres - Temps disponible de 2 jours / semaine
- Karine H. - Assistante comptable et administrative - Secteur Nogent-le-Rotrou - Temps disponible de 1 jour et demi / semaine
- Awuor O. - Gestion comptabilité et Bilingue Anglais - Secteur Chartres - Temps disponible de 2 jours / semaine

Les créations de postes :

- Responsable Administratif et Financier - Secteur Est Eure-et-Loir Disponibilité de 2 jours / semaine Assistanat gestion et comptabilité - Secteur Dreux et alentours - 2 à 3 jours / semaine
- Responsable Ressources Humaines - Secteur Chartres et Ouest Eure-et-Loir - Disponibilité 3 jours / semaine

Vos projets :

Contactez-nous si vous avez un projet de temps partiel sur une fonction support de votre entreprise. Nous étudierons ensemble la possibilité du temps partagé.



Chers industriels,

Le GEIQ Industrie 28 organise une rencontre entre entreprises et candidats motivés, **le 12 mars au Lycée Sully de Nogent-le-Rotrou.**

Cette action s'inscrit dans le cadre de l'événement national « 3 jours avec les GEIQ ».

A cette occasion, nous vous présenterons le GEIQ et ses partenaires. 2 de nos entreprises adhérentes vous parleront de leur expérience avec nous et des anciens salariés viendront également témoigner.

Pensez à nous faire part de vos besoins en recrutement !

Vous pourrez ce jour-là, essayer les exercices MRS que nous présentons aux candidats et rencontrer des profils spécialement sélectionnés pour vous !



la plus belle façon d'embaucher

Faites-nous connaître vos besoins en nous contactant au 02 37 33 63 00 ou par mail contact@geiq-industrie28.fr

Directeur de la publication : Alexandre PENNAZIO - Conception, rédaction : UIMM - MEDEF - Impression : UIMM - MEDEF
Le bulletin « LIAISONS INTERPROFESSIONNELLES » est édité par l'UIMM et le MEDEF Eure-et-Loir
5 rue Vlamincq 28000 CHARTRES - www.uimm28.org / www.medef-eureetloir.fr – Dépôt légal : à parution
Tél. : 02 37 33 63 00 / Fax : 02 37 28 48 31

