

Construire !

Bulletin d'information CFE-CGC de PSA Peugeot-Citroën Mulhouse



Pour qu'il y ait une vie après le travail



Plan de rigueur, solidarité groupe, zones de confort, résultats insuffisants, sont autant de termes répétés et entendus par tous quotidiennement chez PSA.

Il y a une autre réalité qui n'est pas moins visible qui s'est dévoilée sur notre site et qui fait douter de la réalité du discours et les motivations réelles des dirigeants.

En effet, ce plan de communication sur la rigueur, associé à un gros creux de vague de nos fabrications, insinue en chacun de nous des doutes sur l'avenir, hypothèque la manière dont nous envisageons notre carrière au sein de notre Groupe. A la notion de sécurité d'emploi succède l'idée de remise en cause individuelle et collective permanente...

Ce sont là des facteurs de stress professionnel fondamentaux, tantôt positifs si les conditions sont réunies, sinon négatifs et avec des conséquences pathologiques si les réponses aux attentes individuelles ne sont pas adéquates.

On parle ici de méthodes managériales (reconnaissance, respect), d'environnement de travail, d'adéquation des charges de travail et des compétences au poste occupé.

Pour répondre à cet enjeu le Groupe s'engage (enfin) dans une démarche de prévention du risque psychosocial. La CFE CGC impliquée fortement et de longue date dans cette voie vous dévoile dans ces pages sa vision et ses attentes quant à ce plan. Si le groupe initie cette démarche, il ne faut pas occulter nos responsabilités individuelles, car que l'on soit collègue, hiérarchique ou syndicaliste, chaque parole peut avoir des conséquences insoupçonnées, le stress étant la conséquence de la somme de nos actes.

P. Rummelhart



Editorial

Patrick RUMMELHART, pilote CHSCT 1

Gérer le risque psychosocial et prévenir le stress

2/3

La CSC (Cotisation Sociale sur la Consommation)

4/5

Régimes de retraite PSA

6

Infos retraite...

7

LA VIE DE LA SECTION : L'ACTIVITÉ CHSCT DANS L'ACTUALITÉ !

GERER LE RISQUE PSYCHOSOCIAL ET PREVENIR LE STRESS NE DOIT PAS SE RÉDUIRE À LA PRISE EN COMPTE DES PERSONNES EN DETRESSE ET LA PREVENTION DU HARCELEMENT.

Après l'enquête que nous avons menée en 2005 sur le stress de l'Encadrement sur le site de Mulhouse et dont les résultats reflétaient déjà une réalité, très loin de la communication officielle, vos représentants CFE CGC sont intervenus dès lors au niveau Groupe pour obtenir un plan de prévention de ce risque, comme le prévoit d'ailleurs de longue date le code du travail...

Nos attentes se portent pour l'Encadrement sur trois thèmes principaux :

- méthodes managériales
- environnement de travail
- adéquation homme/poste en termes de charge et de compétences.

METHODES MANAGERIALES

La reconnaissance : si la politique salariale ne permet pas de largesses, le personnel d'Encadrement attend néanmoins un discours clair sur les perspectives de carrière qui s'offrent à lui et qui ne soit pas fondé sur un discours lancinant autour de la faiblesse toute relative des résultats économiques du Groupe... De plus, la reconnaissance ne s'entend pas que sur le plan pécuniaire, car féliciter un collaborateur pour ses résultats et son implication n'oblige pas forcément à ouvrir le portefeuille. Si la politique salariale est cohérente elle sera comprise par chacun, la transparence doit devenir un fondamental.



Pour aider les hiérarchiques, les accords que nous avons négociés et signés sur la formation tout au long de la vie ainsi que la GPEC donnent des moyens insuffisamment utilisés aujourd'hui : entretiens de carrière, bilans de compétences, DIF, plan de formation... La négociation qui s'ouvrira en 2008 sur les carrières ETAM et leur évolution selon des grilles de compétences, devra ouvrir de nouvelles perspectives pour cette population.

Le respect : la pression subie par tous pour atteindre les objectifs ne doit pas être l'alibi, pour la direction, de faire du management le parent pauvre de ses orientations.

Les formations managériales sont insuffisantes et cela se ressent dans nombre de services, alors qu'il est reconnu par tous les experts qu'elles constituent le premier vecteur de réussite... ou d'échec ! Il n'est malheureusement pas rare d'entendre dire « mon chef ! Ce n'est que quand il a besoin de moi ou quand un indicateur n'est pas au vert que je le vois, il ne me dit même pas forcément bonjour tous les jours ! ». Et cela est vrai jusqu'à des niveaux surprenants et particulièrement vrai dans certaines directions, notamment l'ATI.



L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

Le relationnel : la cohésion dans les équipes est comme chacun sait un vecteur de réussite collective. Force est de constater qu'elle n'est plus recherchée par la Direction qui considère que l'animation par les objectifs est suffisante.

Dans son plan de lutte contre le stress, la Direction a annoncé la création des UEC dans l'ATI c'est-à-dire les Unités Élémentaires de Conception !

Partant du « bon » exemple des UEP, elle a décidé de reproduire le concept pour toutes les directions dédiées à la conception, afin de juguler les effets secondaires néfastes provoqués par l'accélération de la mise en œuvre des projets véhicules voulue par CAP 2010.

Objectivement, la CFE CGC admet que, dans leur concept, les UEP sont positives en fabrication **mais à la seule condition que les moyens leur soient donnés.**

LA VIE DE LA SECTION : L'ACTIVITÉ CHSCT DANS L'ACTUALITÉ !

L'expérience nous a montré que **les conséquences sur les RU*** sont **désastreuses** car on a tout fait reposer sur leurs épaules, alors que l'intention était une prise en compte beaucoup plus transversale des questions par chaque direction représentée dans les UR.

Ceci étant dit, nous attendons de voir la concrétisation de ce projet ainsi que son contenu. Si les UEC créent un début d'échanges formalisés entre collaborateurs et hiérarchiques dans l'ATI, un grand pas sera déjà franchi.



Le poste de travail : si le Groupe est fortement engagé dans une démarche d'amélioration ergonomique des postes de travail des opérateurs en production, ceux de l'Encadrement sont le grand parent pauvre de cet engagement. On voit fleurir de grands bureaux en « espace ouvert » vendus comme la panacée de l'émulation collective, alors que de nombreuses études démontrent tout le contraire. De même, l'ergonomie des postes, des bureaux, est bien écrite dans quelque charte ou référentiel placé tout au fond d'un tiroir et ne sont que partiellement appliqués. Pourtant des règles précises existent et bien au delà du périmètre de l'entreprise :

- La charte PSA pour les surfaces de bureaux prévoit 7m² par personne alors que la norme AFNOR reprise par l'INRS** en prévoit 10. Dans les deux cas, ces espaces devraient être cloisonnés mais cela semble coûter trop cher, surtout en province.
- Le code du travail prévoit un renouvellement d'air de 25m³ par heure et par personne assuré par des extracteurs. Cela n'est pas fait lorsque le bureau est pourvu de fenêtres et plus particulièrement en hiver.
- Les personnes passant beaucoup de temps devant un écran doivent bénéficier d'un suivi médical particulier. Pour autant, aucun recensement du temps moyen passé devant l'écran, ni d'adaptation des postes (taille des écrans, tenue lombaire des chaises etc...) n'a été fait.

On ajoutera, sans être exhaustifs et dans le désordre, le manque de moyens de visio conférence, des aires d'UEP bruyantes et mal entretenues, les ambiances sonores perturbantes, les parkings insuffisants, ou encore les excès variés de température...

Certaines actions sont facilement réalisables et à peu de frais, le tout étant de bien comprendre que ces facteurs à priori anodins contribuent fortement à la performance individuelle et donc au résultat collectif.

* avec l'évaluation de la charge mentale pour les ouvriers en production, les conditions d'exercice du métier de RU ont été placées dans les priorités d'action de prévention du stress par le Groupe.

** Institut National de Recherche Scientifique qui est l'organe d'étude des caisses d'assurance maladie.

ADEQUATION DES CHARGES DE TRAVAIL ET DES COMPETENCES

Si les descriptifs de fonction donnent les grandes lignes des responsabilités que chacun assume, ils ne précisent pas la quantité de dossiers ou la taille du périmètre que chacun peut raisonnablement gérer pendant son temps de travail. Pour prendre un bon exemple, lorsqu'il est dit que le RU doit s'occuper de l'animation de son UEP, il n'est pas écrit dans quelle limite. Au fur et à mesure des nouvelles idées issues du benchmarking ou de l'esprit de quelque dirigeant imaginatif, les charges s'empilent les unes par dessus les autres, au fur et à mesure de la rédaction de chaque ESF, et sans jamais se soucier de ce qu'il faudrait enlever par ailleurs... Ainsi, on peut voir, en ce moment même, que dans certaines usines des dirigeants ont affirmé vouloir diminuer la charge de travail des RU et sans se soucier d'aboutir, ils ont rajouté des nouvelles démarches afin d'atteindre leurs propres objectifs...

L'exemple est répétable à souhait de beaucoup de directions ou de fonctions où la réduction des effectifs de structure n'a paradoxalement encore initialisé aucune réflexion sur les missions redondantes ou inutiles, sur le transfert des charges de travail et les limites à ne pas dépasser. Syndrome de la patate chaude ?

La CFE CGC soucieuse de votre avenir, demande aujourd'hui l'ouverture de ces réflexions et ce dans l'intérêt de l'entreprise elle même... Comment pourrait-on autrement dans le même temps gagner de la vitesse et abaisser le prix de la voilure ?

0 805 207 012

**est le numéro vert gratuit depuis
un poste fixe, anonyme et confidentiel
d'assistance psychologique.**

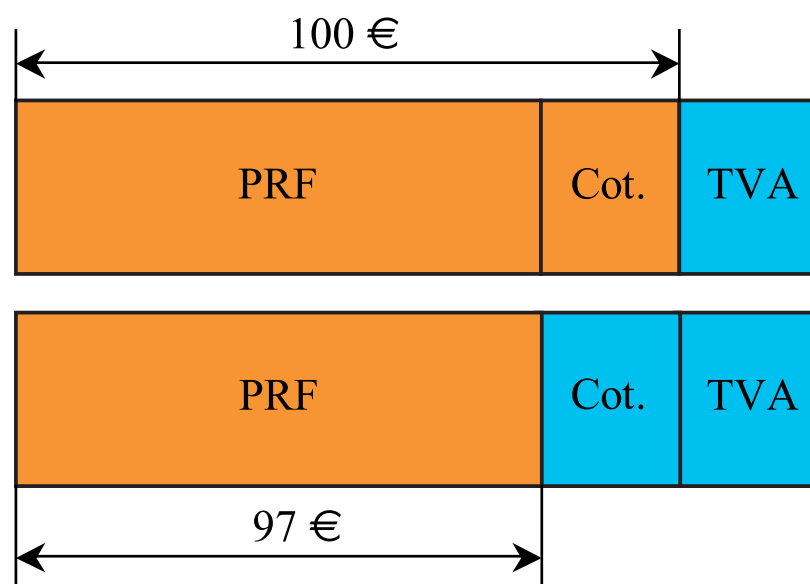
LA CSC (COTISATION SOCIALE SUR LA CONSOMMATION) EST UNE IDEE DE LA

Qu'en est-il exactement ?

L'allongement de la durée de vie, l'exigence de soins croissante des Français et la sophistication des techniques rendent inéluctable un coût toujours plus important pour les dépenses de santé; cela se traduit concrètement par le déficit de l'Assurance maladie et remet en cause l'équilibre de la protection sociale...

Une mesure innovante et astucieuse

Il s'agit de financer la Sécurité sociale en remplaçant les cotisations patronales maladie par une nouvelle cotisation assise sur la consommation.



En supprimant les cotisations maladie (3€) et en les remplaçant par une CSC d'un même montant, le prix hors taxes passe de 100 à 97, mais le prix total du produit vendu sur le marché intérieur est le même, car la CSC remplace les cotisations maladie. Une CSC ajoutée à la TVA serait compensée par des prix hors taxes plus compétitifs du fait du transfert de cotisations patronales maladie sur la consommation.

Une mesure simple à comprendre

La cotisation sociale sur la consommation repose sur un mécanisme très simple :

1. On baisse le taux des cotisations patronales maladie, ce qui allège les charges des entreprises françaises et, de facto, augmente leur compétitivité et leur propension à recruter.
2. Pour compenser le manque à gagner qui en résulte pour la Sécurité sociale, on met en place une cotisation sur la consommation des biens et services produits en France et importés.
3. Les recettes provenant de cette cotisation sont gérées de manière séparée par l'URSSAF et elles sont affectées strictement au financement de l'Assurance Maladie.

> QU'EST-CE QUE LA TVA ?

La TVA est un impôt qui s'applique à tous les biens et services consommés en France. Avec plus de 100 milliards d'euros par an, elle constitue la première recette de l'État : 45% des recettes fiscales en 2003. Son taux normal est de 19,6%, mais il existe également deux taux réduits : 5,5% et 2,2%.

> POURQUOI VOULOIR CHANGER LE SYSTÈME ACTUEL ?

L'allongement de la durée de la vie, l'exigence de soins croissante des Français et la sophistication des techniques rendent inéluctable un coût toujours plus important pour les dépenses de santé. Ceci se traduit concrètement par le déficit de l'Assurance maladie (11,6 milliards d'euros en 2004) et remet en cause l'équilibre de la protection sociale. L'instauration d'une cotisation sur la consommation permet d'élargir l'assiette de financement et donc d'améliorer la partie recettes du dispositif. Ce qui n'exonère pas, par ailleurs, d'une profonde réflexion sur la partie dépenses du régime.

> CETTE "COTISATION SOCIALE", EST-ELLE ENCORE UN IMPÔT DE PLUS ?

Non ! Contrairement à la TVA, qui est un impôt, ce nouveau prélèvement serait une cotisation, totalement affectée à la branche maladie et dont les recettes seraient gérées par l'URSSAF.

> COMMENT ÊTRE SÛR QUE LA MESURE CRÉERA DE L'EMPLOI ?

Il n'y a aucune certitude contractuelle. Mais un cercle vertueux de justice sociale et de compétitivité serait enclenché (élargissement de l'assiette du financement de la Sécu, baisse du coût du travail).



CFE-CGC, REPRISE PAR LE GOUVERNEMENT SOUS LE NOM DE « TVA SOCIALE ».

Une mesure équitable et favorable à la compétitivité

L'allègement des cotisations patronales maladie et leur remplacement par une cotisation assise sur la consommation présente de nombreux avantages. Cela permet d'élargir l'assiette du financement de la Sécurité Sociale en mettant à contribution non seulement les salariés du privé (qui supportent actuellement les deux-tiers du financement de l'assurance maladie), mais aussi les retraités, les chômeurs et les titulaires de revenus du capital qui bénéficient tous de l'Assurance Maladie. On fait reposer la protection sociale sur l'économie en général plutôt que sur le seul travail salarié.

La mesure permet de diminuer le coût du travail pour favoriser l'emploi, en particulier au bénéfice des entreprises qui utilisent beaucoup de main d'œuvre.

La baisse du coût du travail induite par la création de la CSC devrait inciter les entreprises à rester en France puisqu'elles y gagneraient en compétitivité. Cela permettrait ainsi de diminuer les prix à l'exportation par la baisse des charges patronales sur le prix de revient des produits et de gagner aussi en compétitivité prix sur les marchés extérieurs. Les produits importés seraient soumis à cette cotisation.

Une mesure techniquement réaliste

Instaurer la cotisation sociale sur la consommation et baisser les charges, d'accord. Mais dans quelle proportion pour que la réforme soit applicable ?

Actuellement, les cotisations patronales maladie rapportent environ 52 milliards d'euros par an. Les remplacer intégralement par une cotisation sociale sur la consommation conduirait à augmenter le taux de

cotisation de 7,5 points, ce qui est parfaitement irréaliste, même si, théoriquement cette nouvelle cotisation est neutre pour le consommateur (hormis les produits importés qu'il payerait plus cher).

À titre d'exemple, une cotisation sociale sur la consommation de 2% rapporterait quelque 14 milliards d'euros par an selon les estimations de la CFE-CGC. Une telle contribution permettrait de réduire les cotisations patronales maladies de plus de 3 points. Celles-ci passeraient alors sous les 10% au lieu des 12,80% actuels, allégeant de ce fait le coût du travail. L'hypothèse d'une cotisation sociale sur la consommation de 2 points est donc réaliste.

Une mesure neutre pour le consommateur

Mais le risque, dira-t-on, c'est qu'une hausse de la TVA entraîne forcément une hausse des prix...

L'analyse montre qu'en réalité, la charge sur le budget du consommateur sera neutre.

Le taux de prélèvement sur les produits et biens augmentera, certes, mais le prix de revient hors taxe des produits baissera, puisque le coût de la main d'œuvre diminuera grâce à la réduction des cotisations patronales maladie ; c'est le principe des vases communicants. En appliquant un taux de prélèvement plus élevé sur un produit dont le prix hors taxes aura baissé, le résultat final TTC sera identique pour le consommateur.

À supposer, naturellement, que les entreprises jouent le jeu en répercutant effectivement sur leurs prix de vente l'économie réalisée sur les charges patronales.

la CFE-CGC saura se montrer vigilante !



RÉGIME DE RETRAITE PSA

MERCI DE VOTRE CONFIANCE...

Les Etam à 335 et + (au 1^{er} juillet 2002) ainsi que les Cadres ont été sollicités pour renouveler le Conseil d'Administration de l'IRS, Institution de Retraite Supplémentaire, au sein des 8 circonscriptions du territoire national.

Le taux de participation (30% à 60% en fonction des circonscriptions) est décevant compte tenu des possibilités de vote électronique... Un succès ! 7 administrateurs sur 8 sont des candidats CFE-CGC.

Pour votre circonscription « Centre Est et Nord », notre candidat Mulhousien, Maurice Schnoebelen, Président sortant, a été réélu avec 60% des voix sur les 10 établissements concernés.

Le nouveau conseil d'Administration se réunira courant septembre pour élire en son sein les membres du bureau.

Un Grand Merci à toutes celles et ceux qui nous ont manifesté leur confiance.



QUELQUES INFOS

L'IRS constitue un groupe fermé (pas de nouveaux entrants) depuis la mise en place le 1^{er} juillet 2002 du nouveau régime de retraite à cotisations définies.

L'année 2006 a vu l'arrivée de 42 nouveaux bénéficiaires, ce qui porte l'effectif des allocataires à 2292 retraités et 400 veuves ou veufs pour une rente moyenne de 5300 € par an.

Leur âge moyen est respectivement de 69,20 ans (retraités) et de 72,57 (veuves ou veufs).

Un Capital Initial a été attribué à tous les Etam à 335 et + ainsi qu'aux Cadres au 1^{er} Juillet 2002. Grâce à une gestion rigoureuse et dynamique, il a été revalorisé de 28,6% depuis, dont 5,09% au titre de l'exercice 2006.

Les rentes issues du Capital initial ont été revalorisées de 1,44% à 1,93% selon le taux technique pris en compte au moment de la liquidation de la rente.

Le taux technique utilisé pour le calcul des rentes est aujourd'hui fixé à 2% et présente l'avantage d'une meilleure revalorisation des rentes permettant de favoriser le Pouvoir d'Achat à long terme. Il diminue également les différences entre les générations de retraités.

De nouvelles tables de mortalité étant imposées par la réglementation, le choix s'est porté sur la table de mortalité féminine, la plus sécurisante et la moins discriminante entre les hommes et les femmes. Elle sera appliquée pour l'ensemble des rentes (Hommes et Femmes) servies par les 3 régimes de retraites de PSA (Institution, Nouveau Régime et PERE).

La totalité de l'épargne est désormais versée par AXA France Vie, au moment de la liquidation de la retraite acquise dans le nouveau régime si le montant de la rente est inférieur à 120 € par trimestre.

Pour tous renseignements concernant vos retraites, n'hésitez pas à contacter :

Maurice SCHNOEBELEN schnoebelen.maurice@wanadoo.fr
ou Martial PETITJEAN au 03 89 09 28 00 ou 06 79 10 03 30
ou par courriel : martial.petitjean@mpsa.com.

INFOS RETRAITE...

TOUT SUR VOTRE FUTURE RETRAITE

Avoir une idée de ce que sera votre future retraite, quelles que soient les activités que vous avez exercées : salarié, fonctionnaire, artisan, etc, ce sera bientôt possible ! Les organismes de retraite se coordonnent pour que vous receviez cette information globale directement chez vous, et sans démarche de votre part.

Que recevrez-vous ?

Tous les cinq ans, vous recevrez un document récapitulatif :

- votre carrière,
- les organismes de retraite auxquels vous avez cotisé et qui gèrent vos droits,
- le nombre de trimestres validés par le ou les régimes de base,
- le nombre de points de retraite obtenus auprès des régimes de retraite complémentaire.

A ceci s'ajoutera, pour les plus de 50 ans, une estimation des montants de vos différentes retraites.

Quand recevrez-vous cette information ?

Cette information sera envoyée progressivement, dès cette année, génération par génération, selon le calendrier ci-contre*.

* sous réserve de ne pas avoir liquidé l'une de vos retraites.

Année de naissance	Année de réception du relevé de votre situation
1949	2007
1957	
1950	2008
1951	
1958	
1963	
1952	2009
1953	
1959	
1964	
1969	
1954	2010
1955	
1960	
1965	
1970	
1975	
1951	2011
1956	
1961	
1966	
1971	
1976	

DES CHIFFRES QUI PARLENT

EMPLOI DES SENIORS

50 %

des dirigeants d'entreprises françaises pensent qu'un salarié est âgé à partir de 45 ans. *Etude Ifop, avril 2007*

RETRAITE

270 000

Voici le nombre de personnes qui ont bénéficié d'une retraite anticipée pour carrière longue au 30 juin 2006. *Espace Social Européen, janvier 2007*

EMPLOI DES SENIORS

37,8 %

Tel est le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans en France. Cette proposition monte à 42,5% pour l'ensemble de l'Union européenne, dont l'objectif est de 50%. *COR (Conseil d'Orientation des Retraites), janvier 2007*

EPARGNE SALARIALE

82,4 milliards d'euros

C'est l'encours des OPCVM d'épargne salariale au 31 décembre 2006, soit une hausse de 19% par rapport à 2005. *Etude de l'AFG (Association française de la gestion financière), avril 2007*

SIMULATION DE VOTRE RETRAITE UN NOUVEL OUTIL : M@REL

M@rel est un outil de simulation de la retraite développé par le GIP Info Retraite et consultable sur Internet. Il permet aux actifs de simuler l'âge de la retraite à taux plein, le montant de leur pension à cette date, suivant les différentes hypothèses d'évolution de leurs revenus, ainsi que les incidences en cas de départ anticipé ou au contraire plus tardif. Il est à noter que la version de M@rel actuellement disponible n'est pas en mesure de calculer la retraite des actifs exerçant leur activité à titre libéral ou relevant d'un régime spécial.

BOURSES D'ÉTUDES RENTREE 2007 - 2008

Les Institutions de Retraite du Groupe Malakoff, la CAPIMMEC et l'IREC, accordent sous conditions des ressources, des bourses et des prêts pour études supérieures aux enfants des actifs ou retraités.

La demande se fait sur le site Internet : www.groupemalakoff.com.

Les informations seront en ligne à partir du mois de juillet. La CFE-CGC vous donnera les conditions d'accès à cette action sociale et les dates d'inscription dès la rentrée.

En 2006, près de 7000 bourses avaient été accordées. Pour en savoir plus, contacter vos représentants CFE-CGC.

**TARIFS SPECIFIQUES
SALARIES PEUGEOT**



MUTUALITÉ FRANÇAISE

CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE

UNE VRAIE MUTUELLE A VOTRE SERVICE

Siège: 45 rue de la Sinne - B.P. 1189 68053 MULHOUSE CEDEX

Tél. 03.89.45.44.14 - Fax : 03 89 46 44 72

Internet : www.cpm-mutuelsante.com

UNE COUVERTURE SANTE AVEC DES PROPOSITIONS ADAPTEES A VOTRE SITUATION

TARIF SPECIAL JEUNES - 30 ANS A PARTIR DE 8,50 €/mois

TARIFS INDIVIDUELS - TARIFS FAMILLES

consultez notre équipe de conseillers au 03 89 45 44 14

Frédéric MEYER, David ZISS, Marie-Claire STORCHI, Evelyne LOGEL

UN CADEAU OFFERT POUR TOUT PARRAINAGE

Nom : Prénom :

Adresse complète :

Téléphone/fax :

E-mail :

Je suis intéressé par la Mutuelle : SANTE - PREVOYANCE - DECES
AUTONOMIE/DEPENDANCE - PRET IMMOBILIER ...OU AUTRE LIVRET EPARGNE



Communication

**L'Univers de l'objets PUB
+ 7000 objets Pub en ligne
et de cadeaux d'Entreprise**

www.acbcom.com

le site le plus important de la région



**Parceque la Sécurité est
l'Affaire de Tous**

ACB COM

est le Partenaire

du N°1 Européen des

Détecteurs de Fumée

**(L'assemblée Nationale a décidé
le 15/10/2005 de rendre obligatoire
dans les habitations principales)**

Prix CE et Associations

FR3 en a fait Echo!

**QUIK TOP
Notre exclusivité**



ACB COM

68200 Mulhouse

Tél : 03 89 43 01 86

Courriel : info@acbcom.com

**Le partenaire des Entreprises,
Comités d'Entreprises et Associations**

**Visitez notre Showroom
un cadeau vous attend**

Avec la CFE-CGC,

**vos intérêts sont
pris en compte !**



**Nous pouvons dans
tous les domaines sociaux
vous apporter conseils et assistance.**

**N'hésitez-plus, contactez un militant
CFE-CGC et adhérez.**

***Pensez à vous, et
rejoignez-nous !***

Bulletin d'Adhésion Pour adhérer, comment faire ?

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Unité ou Service :

Téléphone :

Votre catégorie professionnelle :

A retourner à :
Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot Citroën
Site de Mulhouse

Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88

Site internet : www.cfecgc-peugeot.com

E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

**NOUS VOUS
CONTACTERONS**

**Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot-Citroën Mulhouse**

Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88

Site internet : www.cfecgc-peugeot.com

E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

Responsable de publication : Martial PETITJEAN - Rédacteur en chef : Michel SEGURA
Comité de Rédaction : Martial PETITJEAN, Patrick RUMMELHART, Maurice SCHNOEBELEN, Michel SEGURA
conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr