



CONSTRUIRE !

Bulletin d'information de la section CFE-CGC Peugeot Mulhouse



édito

UNE SYNERGIE VOULUE !

Les deux lois Aubry sur la réduction du temps de travail ont mis en évidence l'articulation étroite entre la négociation au niveau de la branche et celle qui se passe dans l'entreprise.

En ma qualité de Secrétaire Général de la Fédération de la Métallurgie de la CFE – CGC, j'ai participé activement à la négociation de l'accord UIMM du 28 juillet 1998, aménagé le 29 janvier 2000 pour se conformer à la 2^e loi Aubry.

A ce niveau là, la difficulté consiste à concilier les souhaits et les intérêts des salariés d'entreprises très diverses par leur taille : d'un côté, des grands groupes industriels (l'automobile, la sidérurgie, l'aéronautique). et, de l'autre, 80% des entreprises de la Métallurgie qui comptent moins de 50 salariés. Celles-ci sont souvent démunies de représentation syndicale et l'accord de branche doit être suffisamment complet pour s'y appliquer directement.

Les liens étroits avec la section syndicale du CPM m'ont permis de mieux appréhender les souhaits de l'Encadrement dans l'entreprise et de les faire valoir auprès du patronat de la branche. Inversement, mon expérience et ma bonne connaissance de l'accord de branche ont permis aux négociateurs de l'entreprise d'obtenir des avancées sur de nombreux points.

Cela confirme l'utilité de la synergie voulue, depuis la création de la section, entre le syndicalisme dans l'Entreprise et la nécessaire représentativité extérieure.



Danièle FLECHER



Sommaire

Qui sommes-nous ?	2
La vie de la Section	3
Le stress... suite !	4
D'Indenor à PSA	5
Les Groupes "Jeunes"	6
Infos pratiques et brèves	7

QUI SOMMES NOUS ?

CHSCT...

Les mutations, réorganisations et bouleversements au niveau PSA se répercutent tout naturellement sur le CPM. Au moment du renouvellement des membres des Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, la CFE-CGC estime qu'une information régulière de l'encadrement sur ces problèmes spécifiques est nécessaire.

Les textes ...

Tous les deux ans, il est procédé au renouvellement des membres des CHSCT. Pour le CPM, la prochaine échéance était février 2000. Les représentants du personnel dans ces instances sont élus par un collège constitué des élus CE et des élus Délégués du Personnel.

En fonction des effectifs, les entreprises doivent mettre en place un ou plusieurs comités et ce, quelle que soit leur activité ou nature juridique. Pour le CPM, toutes les unités ont un CHSCT (soit 11) ainsi qu'un CHSCT de coordination au niveau CPM. Le Code du Travail démontre que la législation est importante sur les droits et devoirs des CHSCT.

Les CHSCT sont composés (voix délibératives) du chef d'entreprise ou de son représentant, des représentants du personnel élus, dont le secrétaire du CHSCT. Aux réunions assistent également (voix consultatives) le médecin du travail, le responsable du service sécurité et les représentants syndicaux. L'Inspecteur du Travail et un agent des services de prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie peuvent assister aux réunions.

L'application au CPM ...

Au CPM, il existe un accord entre les cinq organisations syndicales qui permet une répartition satisfaisante des postes en fonction des résultats électoraux, validée par les élus CE et DP.

Pour le renouvellement 2000 - 2001, l'Alliance CFE - CGC, CFTC et FO avait demandé, au CE Extraordinaire du 18 janvier, qu'un deuxième CHSCT soit mis en place au montage, tout en conservant le CHSCT spécifique Câblerie. Bien que le sujet fasse l'unanimité syndicale, la Direction avait fait la sourde oreille alors qu'elle savait pertinemment que le CHSCT actuel du Montage avait déjà bien du mal à fonctionner correctement. L'ensemble des organisations syndicales du centre avaient pris contact avec l'inspection du travail pour engager un recours et débloquer la situation.

3 mars 2000 : du nouveau !

L'inspecteur du travail a tranché : il y aura 2 CHSCT au Montage (secteur préparation + secteur ligne). Le renouvellement se fera, en principe, d'ici au 26 mars.

La création de ce CHSCT supplémentaire permettra d'être "plus près" des salariés ainsi que des métiers périphériques et de répondre mieux à l'un des axes du projet du Montage ... "une usine reconnue pour ses conditions de travail !".

L'équipe CFE - CGC aux CHSCT de

UFOM :	Daniel NUSSBAUMER Martial PETITJEAN
FERRAGE :	Jean-Marie GRIVEL Bernard HORN
EMBOUTISSAGE :	Lucien FINCK
MONTAGE :	Jean-Luc BAUVOIS
CABLERIE :	Pierre LIEBES
PEINTURE :	Bernard BIGOURD Daniel MARTIN
MECANIQUE :	Auguste GRIENEISEN
OCMB :	Jean-Pierre BAKAJ J. WOLFERSPERGER
FONDERIE :	Gilbert KRAFFT
SERVICES :	Pierre SUTTER
MSTG :	Bernard HORN
COORDINATION :	Bernard HORN



Négociations

salariales... les ETAM moins égaux que les autres ?

Après la mutation, les horaires, l'astreinte, la charge de travail, la polyvalence, les UEP, ... mes impôts, l'inflation, ma voiture... Mon AI ? mon AG ? ma promo ?



Amorcées le 10 février, les négociations salariales se sont terminées le 24 février 2000.

La CFE - CGC a noté que les éléments liés aux résultats de l'entreprise ont évolué de façon intéressante pour le personnel mais refuse de faire l'amalgame avec les mesures collectives et individuelles destinées à garantir le pouvoir

PLAN EMPLOI : VAMOS A LA CASA !

Il était très attendu le plan "CASA". Depuis le CCE (Comité Central d'Entreprise) du 24 février, il est enfin applicable.

Malgré les multiples interventions de la CFE-CGC, il est déplorable que les Cadres ne soient pas concernés par ce plan (hormis les Cadres A1 - 1^{re} génération).

En ce qui concerne les ETAM, ce n'est pas peu dire que nombre d'entre eux sont franchement déçus. En effet, un ETAM de 57 ans qui aurait passé 15 ans au moins en

Les Cadres et l'ARTT...

Il y a près de deux ans, lorsque la première loi "35 heures" a été votée, la plupart des Cadres étaient partagés entre deux sentiments. La menace qui pesait sur la compétitivité des entreprises concernait également, de fait, leur avenir... mais les négociations qui allaient forcément s'engager offraient l'opportunité sans précédent de mettre un frein à la spirale inflationniste de la productivité qui faisaient des Cadres une population de salariés taillables et corvéables à merci. Au niveau de PSA, grâce à l'action de la CFE - CGC durant les négociations, l'accord signé permet des avancées non négligeables : seuil

LA VIE DE LA SECTION

d'achat et l'évolution des carrières. D'une manière globale, au regard des résultats annoncés par PSA, les mesures annoncées constituent une déception et sont considérées comme tel :

■ La perte du pouvoir d'achat enregistrée en 99 n'a pas été compensée. Il subsiste un déficit AG / Inflation de 0,6 %.

■ Les 1,3 % d'AI / ancienneté restent loin des 2 % nécessaires à l'alimentation du réseau pour financer les carrières.

■ Direction refuse toujours de négocier les salaires de Cadres et leur attribuer une AG mini.

D'autre part, nous avons également demandé à PARIS et au CE de Mulhouse que le minimum d'AI soit

de 220 frs pour les ETAM (hors dérive ancienneté). Ceci permettrait de redonner tout son sens à l'augmentation au mérite et éviter les aumônes de 99, associés à la dérive ancienneté.

Par ailleurs, la compensation habillage / déshabillage (100 frs intégrés au taux de base) doit concerner également les ETAM liés à la production.

Visiblement, la Direction essaie de faire un effort pour les bas salaires mais au détriment des ETAM ! La CFE-CGC n'a pas trouvé de soutien auprès des autres organisations syndicales.

La position de Mulhouse est sans concessions : avis défavorable à la signature par l'Intercentre CFE - CGC.

équipe ou fait 200 nuits par an pendant 15 ans au moins, se voit exclu du plan, contrairement aux ouvriers répondant aux mêmes critères.

D'autres exclus ont le sentiment d'une injustice, ce sont les ETAM reconnus handicapés COTOREP. Eux aussi doivent attendre 58 ans sans qu'il y ait une justification rationnelle de ces conditions PSA à deux vitesses.

Au CCE, tout en se félicitant des possibilités de départs pour les anciens, la CFE-CGC a émis un avis

défavorable sur les critères retenus par PSA et a insisté sur le risque de démotivation des salariés écartés unilatéralement. En y associant davantage les organisations syndicales des bugs auraient pu être évités.

Ce plan fera l'objet d'un CCE annuel pour confirmer ou repréciser les modalités de départs.

La CFE-CGC a été la voix de l'Encadrement. La Direction creuse le fossé avec son Encadrement et joue gros en faisant la sourde oreille !

hebdomadaire et modalités de gestion des dépassements horaires clairement définis.

Aujourd'hui, près d'un an après la signature, force est de reconnaître que les Cadres n'ont pas été oubliés mais dans la vie de tous les jours, les choses évoluent moins vite que prévu, voire pas du tout :

■ Si les congés commencent à être planifiés et accordés (4^{ème} semaine flottante oblige), au retour, il faut rattraper le temps perdu

■ Les dépassements des 41 heures hebdomadaires ne sont pas comptabilisés

■ Les jours ARTT acquis, n'apparaissent toujours pas sur les fiches de paie.

■ Le catalogue additif des formations (pour tous) est ... enfin arrivé !

■ De nouvelles contraintes (astreintes / permanences), nées de la création d'horaires ou de l'augmentation d'activité (équipes de nuit, de week end), sont apparues

■ Etc

Quid de la 2^{ème} loi Aubry sur PSA ? Une chose est sûre : la CFE - CGC n'a pas fini de se battre pour que l'essai marqué soit réellement transformé au quotidien.

LE STRESS... SUITE !

Cette deuxième partie (voir Construire n° 1) s'inscrit dans la suite de l'article précédent qui traitait des sources du stress et de son "installation".

Lutter contre le stress

Il est bien évident que l'idéal serait sans doute de pouvoir supprimer toutes les situations potentiellement stressantes... Facile à dire... A moins de s'isoler complètement dans un ermitage doré... et encore je ne suis pas sûr que la solitude ne deviendrait pas très vite source d'un stress intense.

Donc ne rêvons pas ! ! La vie comporte ses difficultés. Pour tenter d'assumer face à ces agressions nous développons des stratégies d'adaptation de la situation ou d'adaptation à la situation. L'action directe tend à modifier certains aspects de l'environnement physique ou social : adaptation de la situation.

L'action palliative tend à réduire ou éliminer la détresse associée à l'expérience de stress, souvent en ne changeant pas la cause du stress elle-même.

Eviter le stress

Apprendre à gérer son temps
Les missions qui nous sont confiées sont parfois beaucoup trop nombreuses pour être gérées dans la sérénité, mais inutile d'en rajouter ! ! Mieux s'organiser c'est dégager du temps pour autre chose ne serait ce qu'un peu de loisir réparateur.

Se pencher un peu sur sa manière de travailler n'est pas une perte de temps. **Eviter de se mettre inutilement dans des situations difficiles à gérer.** Evitons les conflits inutiles, les situations difficiles à contrôler : réunion sans préparation suffisante **Savoir prendre conseil** auprès de

personnes qui ont l'expérience d'une situation, Demander des formations complémentaires lorsque nous manquons de méthode ou de connaissances

Savoir faire face

Améliorer ses règles de vie pour un meilleur équilibre

Organiser au mieux sa vie pour inclure des phases de repos réparatrices (fatigué on gère beaucoup moins bien son stress) des phases de loisirs qui permettent d'oublier les préoccupations en cours et de réaliser des activités qui "font plaisir"

Eviter les excès d'excitants, de consulter des dossiers préoccupants juste avant d'aller se coucher...

Rechercher les points positifs de chaque situation

Ne pas voir les aspects positifs d'une situation et ne prendre en compte que ce que l'on à du mal à gérer c'est contribuer à accentuer le déséquilibre...

Mieux communiquer pour gérer son stress avec les autres

Tout garder pour soit c'est s'enfermer dans sa propre vision négative des choses, c'est risquer de rester sur des quiproquos, Parler de ce qui est mal vécu c'est permettre à une tension de s'évacuer, c'est s'offrir une possibilité d'obtenir un autre éclairage du problème, c'est parfois apporter des éléments complémentaires susceptibles de débloquer la situation... Tout va tellement mieux quand on en parle ! ! !



Apprendre à se relaxer pour mieux gérer les situations difficiles

Une situation difficile est source d'une forte tension interne, les techniques de relaxation permettent de les évacuer

Apprendre à se connaître

connaître ses points forts et ses points faibles est un atout pour mieux gérer les situations stressantes

En conclusion

Le mieux serait bien évidemment d'éviter d'être confronté à des situations stressantes mais, nous l'avons vu, il est difficile d'y arriver.

A chacun d'entre nous de gérer ses contraintes familiales ; Par contre il est évident que face aux contraintes professionnelles, c'est notre solidarité, notre union qui peut faire changer les choses.

Identifions les inepties de nos organisations, mettons en évidence les missions surchargées, soyons force de propositions !

Peut être pourrions-nous aussi regarder autour de nous. Nous subissons des contraintes diverses et en particulier les contraintes que l'on nous impose... N'oublions pas nos collaborateurs : notre comportement est il facile à gérer pour eux ? Réfléchissons nous toujours aux conséquences de nos propos, décisions ...

Tous ensemble contribuons à rendre la vie un peu plus sereine. N'attendons pas forcément tout des autres mais prenons nous en main !

Tout faire pour que le mot "STRESS" reste le mot symbole des années 90, pas celui des années 2000....

Le spécialiste CFE-CGC en médecine du travail



Pourquoi un nouveau centre de production ?

Pour permettre de délester les usines franc-comtoises, frappées de gigantisme. Leurs effectifs allaient dépasser les 42 000 personnes en 1961.

Pourquoi Mulhouse ?

Déjà, le tropisme alsacien !

En 1960, la région Mulhousienne offre un important potentiel de main-d'œuvre avec ses propres traditions industrielles et humaines liées à la proximité géographique et culturelle avec l'Allemagne.

Pourquoi la Hardt ?

... Hardt est l'orthographe local et Harth est l'orthographe administratif

D'INDENOR A PSA Peugeot Citroen !

1^{er} épisode : l'origine

La Hardt ... en 1629, c'est une forêt royale de 18 000 hectares. En 1939, elle devient une propriété militaire qui est transformée en un vaste champ de tir.

En 1960, la décision est prise de créer un nouveau centre de production.

En avril 1961, Peugeot acquiert 225 hectares (superficie qui sera portée à 314 hectares). La Hardt répondait particulièrement bien aux besoins de Peugeot, c'est à dire 314 hectares d'un seul tenant et hors d'une cité, un sol alluvionnaire idéal pour la construction et une nappe phréatique importante.

La même année, le déboisement ainsi que l'aménagement de la zone acquise à l'est de l'île Napoléon et l'ouverture d'un bureau d'embauches sont effectués. A ces tout débuts, l'effectif était de moins de 400 personnes, dont la plupart se sont fondues depuis dans l'anonymat d'une retraite bien méritée.

→ Ile Napoléon : le nom de l'île correspondait à un îlot qui a sombré depuis sous les travaux d'aménagements portuaires. Sous le règne de Louis Philippe, on accorda le nom de Napoléon à cet îlot, en hommage aux industriels bonapartistes de Mulhouse.

Les 10 premières années de Peugeot à Mulhouse s'inscrivent d'ailleurs, pratiquement sous le signe de la discrétion absolue. De ce fait, l'entreprise démarre sous un nom d'emprunt celui d'un filiale du

groupe automobile nommé "Indenor" qui fabriquait des moteurs diesel.

Usines Nord et Sud... hé oui, en 1961, on en parlait déjà ! Les usines Sud étaient destinées à réaliser des composants pour l'automobile alors que les usines Nord (à venir) formeront un ensemble propre à monter des véhicules complets.

En 1962, Pierre Jeanmougin devient le premier Directeur du centre de production alsacien et il le restera jusqu'en 1976.

→ Le premier numéro d'embauche est le ... n° 1 ! Il est affecté à M. Eugène Peter, en qualité de conducteur de la locomotive, garde barrière et gardien. Pour les plus anciens, le nom de "Moysse" doit être synonyme de souvenir.

A suivre



Des chiffres qui transportent !!!

Saviez vous qu'il y a 32 lignes de bus en horaire normal, 65 en tournée A, 66 en tournée B et 32 pour le SDL et la Nuit !

Tous ces bus transportent régulièrement :

- 1050 personnes en horaire normal (46 % de l'effectif)
- 2570 personnes en tournée A (87 % de l'effectif)
- 2600 personnes en tournée B (88 % de l'effectif)
- 1200 personnes en horaire de nuit (74 % de l'effectif)
- 1000 personnes en horaire SDL (75 % de l'effectif)

Le temps moyen de transport (toutes lignes et horaires confondus) est de 38 minutes.

En kilométrage annuel, si vous ne craignez pas le vertige, cela fait 3 341 000 km en normal et doublage, 280 000 pour le SDL et 670 000 pour la nuit. **Au total : 4 291 000 kilomètres effectués annuellement.**



LES GROUPES "JEUNES"

Rejoignez nous !

BAC + et CFE - CGC

Depuis plus de 5 ans, au sein de la section CFE - CGC, un groupe "BAC +" fonctionne. Il a pour vocation de représenter les "jeunes" du CPM (diplômés BTS / DUT et Bac + 2 à 4) et d'être le relais des préoccupations des nouveaux embauchés.

A cette fin, ce groupe, parfaitement intégré à la section, se réunit régulièrement au local syndical (voir photo) et en usine.

Quelques actions significatives des militants CFE - CGC du groupe BAC + :

- Avant la publication de "Construire", la diffusion périodique du journal "Bac +" dont le but était d'expliquer (de rappeler) le rôle du syndicat et

de l'importance des instances sociales.

- Participation active aux entrevues avec la Direction du CPM ou des unités afin de faire prendre en compte la spécificité de la population Bac +.

- Implication dans le pôle "carrières/rémunération" de la CFE - CGC

- Soirées débats spécifiques Bac + (en 97, 98 et 99)



- Rencontres usines avec les jeunes diplômés et les nouveaux embauchés.

Vous voulez en savoir plus, vous souhaitez participer à une réunion "jeunes", n'hésitez pas à prendre contact avec les animateurs CFE - CGC de ce groupe :
Patrick GERARD (23 4584) ou Marc GASSER (23 4821).



JIC et CFE - CGC !



Bâti autour d'une douzaine de membres, le groupe se réunit régulièrement au local syndical afin d'aborder les sujets d'actualité qui préoccupent plus particulièrement les Ingénieurs et Cadres du CPM, de préparer les entrevues Direction et les dossiers à traiter ou tout simplement échanger des idées car la plupart des unités du CPM y est représentée.

également aux débats économiques et sociaux qui font l'actualité. Lors d'entrevues Directions au CPM ou au niveau de la Direction Générale sa participation est essentielle pour faire remonter l'état d'esprit et les revendications des IC vers la Direction. De même, les membres JIC du groupe participent à la vie de la section : réunions, séminaires, formations ...

Infos pratiques et brèves

• Droit du Travail et Prud'hommes

La section CFE - CGC du CPM, depuis sa création, s'est impliquée dans la Prud'homie. Nous avons, actuellement, des Conseillers élus dans la section "Encadrement" du Conseil des Prud'hommes d'Altkirch et de Mulhouse ainsi que dans la section "Industrie" de Mulhouse (voir photo).

Ainsi, de par leur expérience, nos élus vous conseillent journalièrement, **vous-même ou pour vos proches**, pour tout problème du droit du travail.

En outre, dans les cas délicats, un avocat spécialiste du Droit du Travail, avec lequel la CFE - CGC a conclu un accord, assure une première consultation gratuite aux adhérents et les guide, le cas échéant, vers la conduite d'une action en justice.

N'hésitez pas à contacter le représentant CFE - CGC de votre secteur, il saura vous mettre en contact avec les militants spécialisés qui sont à votre écoute et de bon conseil.



De g. à d. P. Bevilacqua, M. Segura, M. Schnoebelen et J. Meyer

• Pré-Retraité et Retraité...

Ce n'est pas nouveau, au fil des ans, l'Encadrement du CPM bénéficie également du repos justement mérité par le biais du Droit du Travail ou des plans emplois successifs, aujourd'hui CASA pour l'automobile.

Pour autant leur activité ne s'arrête pas là !

La vie associative profite de cette mâne. Si elle s'appauvrit en membres ayant une activité professionnelle, elle s'enrichit peu à peu de ces nouveaux "jeunes retraités".

"Je n'ai pas le temps !"

Paradoxalement, les retraités et pré retraités ne s'ennuient pas. Que ce soit sur les sentiers vosgiens, le pigisme, la municipalité, l'encadrement des jeunes bref la vie associative en général, y compris le syndicalisme, ils **s'investissent de plus en plus.**

La CFE - CGC, en particulier, est là pour répondre à ce besoin de "non encroûtement".



Conseillers du salarié, structures de retraités, associations de consumérisme, assistance et permanences syndicales... les postes sont investis !

Votre correspondant "retraités" : J.P. Pheulpin - Tél. 23.3564

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC

Majorations familiales. Décisions consécutives à l'arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 1999

La Cour de cassation a déclaré illicite la décision prise par les partenaires sociaux, en 1994, de réduire les majorations familiales pour les allocations liquidées avant cette date. Elles sont donc rétablies à 100 % pour toute retraite liquidée avant le 9 février 1994, dès l'échéance du 1^{er} janvier ou au plus tard celle du 1^{er} avril 2000, sans attendre que les intéressés se manifestent. Quant à la régularisation du passé, elle interviendra dans le courant du premier trimestre 2000.

Si la Cour a infirmé cette disposition, elle a validé le reste de l'accord de 1994. Elle a confirmé la décision des partenaires sociaux de fixer à 60 ans l'âge à partir duquel les veuves et les veufs pouvaient obtenir, sans autre condition, la réversion, estimant qu'elle ne portait pas atteinte à des pensions déjà liquidées, comme dans le premier cas.

Régularisation des échéances antérieures

Pour cette régularisation, il y a lieu de retenir le dispositif suivant:

- une régularisation systématique pour les allocataires, à l'initiative des institutions,
- un versement assorti du taux de l'intérêt légal applicable en fonction de chaque échéance trimestrielle (à noter que les sommes correspondant à l'intérêt au taux légal ne sont soumises ni aux prélèvements sociaux ni à l'imposition sur le revenu),
- un versement soumis aux prélèvements sociaux en vigueur au moment de cette régularisation, quelle que soit la période à laquelle il se rapporte,
- un versement subordonné à une demande de la succession pour les allocataires décédés depuis le 9 février 1994, en l'absence de conjoint et d'ex-conjoint survivant.

Depuis 40 ans les actionnaires n'ont pas touché un centime. Où passe l'argent ?

A la Macif il n'y a pas et il n'y aura jamais d'actionnaires. C'est le principe d'une vraie mutuelle d'assurance : les bénéficiaires profitent aux assurés, et seulement aux assurés. Comment les assurés pourraient-ils ne pas être d'accord ? **On a tout à gagner à être solidaire.**



Mc CAN

www.macif.fr - 3614 MACIF (0,37 F/mn)

**Hôtel-Restaurant Mercure
Restaurant La Tissandière**
Ile Napoléon - 68390 SAUSHEIM
Tél. 03 89 61 87 87



Terrasse - Piscine
Menu à partir de 84 F TTC
Ouvert 7j/7



Venez visiter nos **SALONS PRIVÉS CLIMATISÉS**
Communions - Mariages - Cocktails - Repas de Famille - Journées de travail

LE DIMANCHE MIDI :

Devis gratuit

Menu détente : 105 F TTC service compris
(Apéritif maison - Buffet d'entrées - Plat chaud - Fromage Dessert)

BOSCH - SCHOLTES - PHILIPS - ARISTON - WHIRLPOOL - DE DIETRICH - DOMENA - THERMOR

LE SPECIALISTE DE L'EQUIPEMENT DE
LA MAISON

OUVERT
lundi - de 14h à 18h30
mardi au vendredi -
10h à 12h - 14h à 18h30
samedi de 10h à 12h
13h30 à 17h



**ELECTROMENAGER • ENCASTRABLE
TV-HIFI-VIDEO • CUISINES EQUIPEES
CADEAUX • DECO • LISTES DE MARIAGE
A PRIX CE**

**DES REMISES
EXCEPTIONNELLES* DE
10 à 40% SUR TOUTES
LES GRANDES
MARQUES**



* Conditions exclusivement réservées
aux détenteurs de la carte
TOUT EQUIPER ou CE+

CENTRALE D'ACHAT DES CE ET DES COLLECTIVITES

TOUT EQUIPER

SORTIE ILE NAPOLEON - FACE A SCHOETTLE
SAUSHEIM ☎ 03 89 61 77 94

ZANIE - CRISTEL - WHIRLPOOL - MAGIMIX - ROSIERES - DOMENA - MIELE - SONY - JAMO - SMEG
BRANDT - BAUKNECHT - KENWOOD - LIEBHERR - SMEG - HOOPER - DYSON

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 !**

Responsable de publication : Maurice SCHNOEBELEN - Rédacteur en chef : Michel SEGURA
Comité de Rédaction : Bernard BAUMGARTNER, Jean-Jacques CHAMPOUGNY, Danièle FLECHER, Marc GASSER,
Patrick GERARD, Philippe HEITZLER, Bernard HORN, Jean MEYER, Jean-Paul PHEULPIN, Martial PETITJEAN, Pierre SUTTER
et avec l'assistance de Carole HOULNE, responsable de la Communication à la Fédération de la Metallurgie CFE-CGC.
conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY - Tél. 03 89 75 51 43