

Construire !

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



Enquête salaires... vous avez répondu nombreux !

Le résultat des enquêtes salaires étaient, jusqu'à présent, diffusées par voie de tracts.

A compter de cette année, nous souhaitons que votre participation importante (plus que les autres années ... mais nous pouvons et devons mieux faire) implique une diffusion de l'information qui atteigne l'ensemble de l'Encadrement.

Notre publication périodique « Construire » constitue le vecteur idéal pour atteindre ce but !

Vous avez entre les mains un outil de référence qui doit vous servir à vous positionner, à négocier et à comparer.

Pour ceux qui n'auraient pas pu participer cette année, nous ne doutons pas que cette plaquette vous incitera à rejoindre tous ceux qui, au fil des ans, permettent à la CFE-CGC de mettre à disposition des éléments complets et pertinents.

Notre Groupe vit des moments où se conjuguent les profondes mutations industrielles et d'organisation en interne et les impacts des bouleversements économiques et écologiques mondiaux.

Plus que jamais, il est important de connaître les grandes lignes des différentes politiques de gestion des ressources humaines en terme de carrière, d'évolution, de mobilité, d'emploi et de rémunérations. A son échelle, la CFE-CGC permet aux membres de l'Encadrement d'avoir une vue d'ensemble.

Encore une fois, nous tentons d'apporter plus de sens dans un monde sans repères ...

L'équipe CFE-CGC du site PCA Mulhouse



Editorial

Enquête salaires 1

Enquête salaires ETAM 2007 2 à 5

Enquête salaires Ingénieurs / Cadres 2008 6 à 9

Enquête nationale 10 et 11

ENQUÊTE SALAIRES ETAM 2007



Bravo à vous, ETAM de toutes les directions et de tous les sites PSA, qui avez répondu encore une fois cette année en nombre très significatif à l'enquête vous concernant et merci d'avoir consacré du temps à ce questionnaire.

Les réponses sont encore plus nombreuses pour des résultats encore plus pertinents.

Continuez l'an prochain : elles contribueront à la libre expression de nos difficultés quotidiennes.

Cette année, la zone « commentaires » a été largement utilisée. Nous avons apprécié et avons scrupuleusement consigné et classé vos « verbatims » – quelques mots ou parfois de longues phrases bien senties – ce qui explique en partie le retard pris dans la restitution des résultats ...

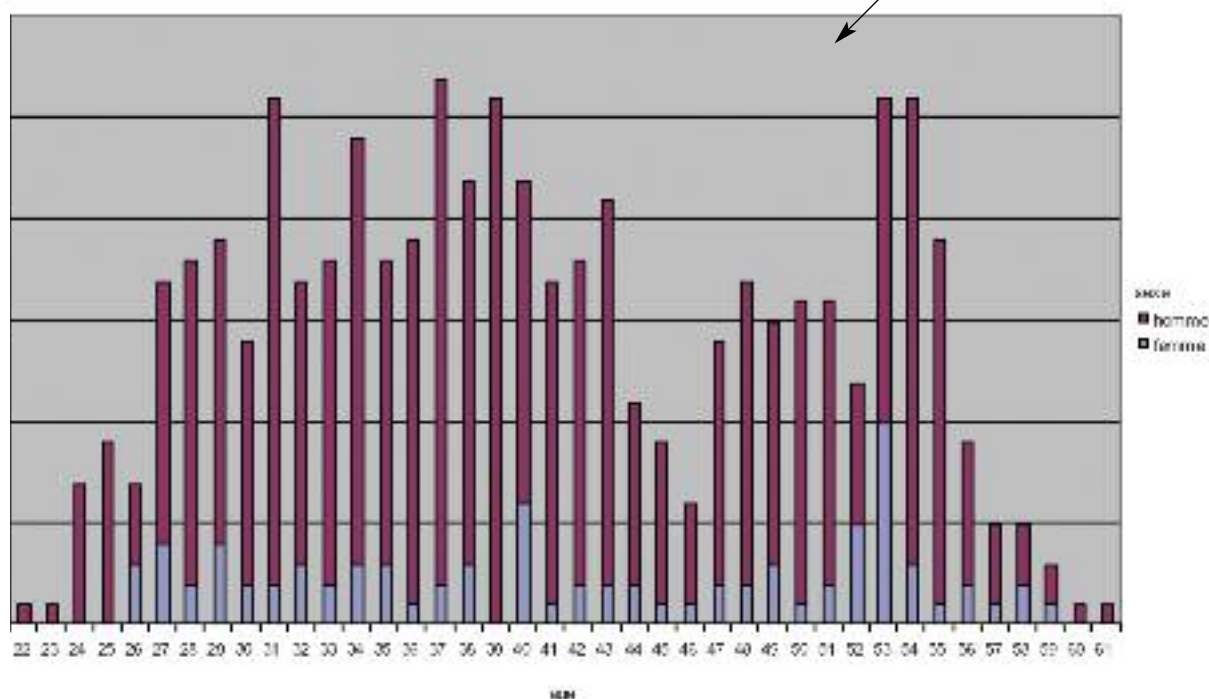
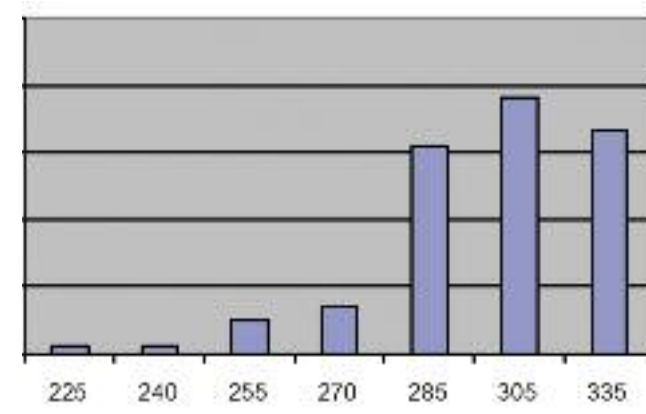
Nous transmettons à la Direction des Ressources Humaines cette enquête et les préoccupations associées, toujours très fortes dans leur ensemble.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Vos délégués CFE-CGC

La CFE-CGC est une organisation syndicale largement représentative des ETAM et des cadres.

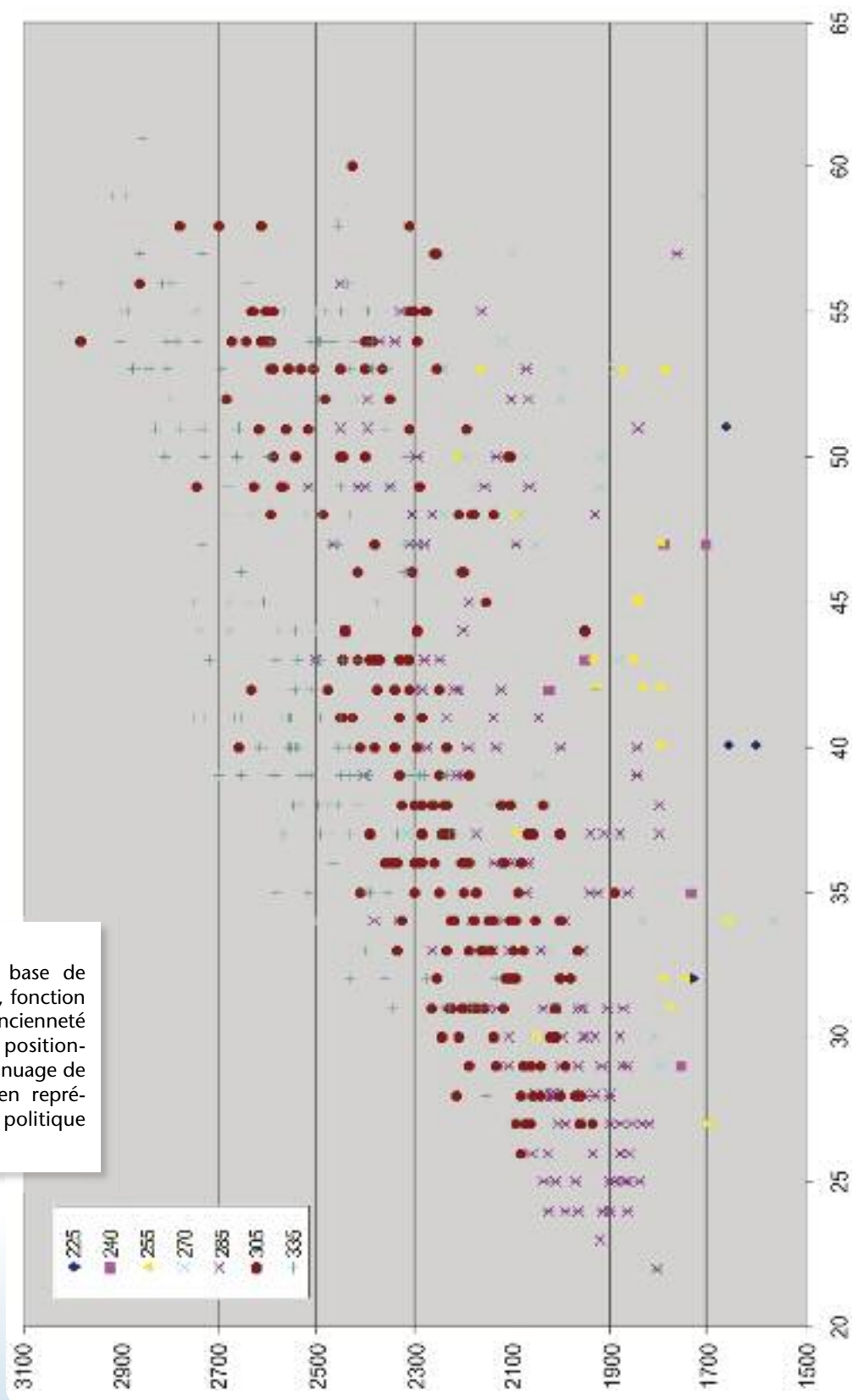
Elle est, par conséquent, l'un de vos relais pour agir auprès de la Direction.





ENQUÊTE SALAIRES ETAM 2007

Salaire brut de base - Décembre 2007 (en €)



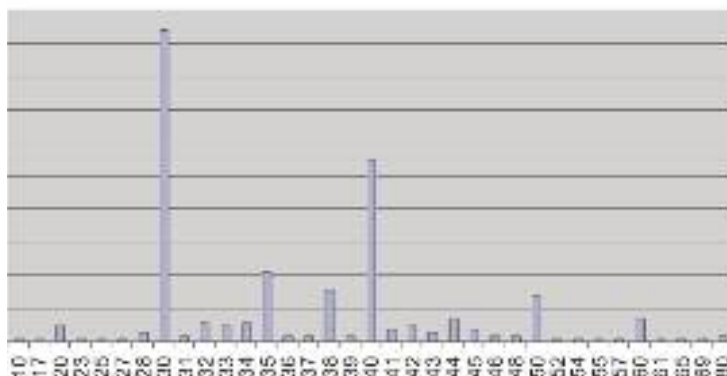
> Ci-contre :

salaire brut de base de décembre 2007, fonction de l'âge, hors ancienneté et primes. Le positionnement de ce « nuage de points » est bien représentatif de la politique salariale DRH.

ENQUÊTE SALAIRES ETAM 2007

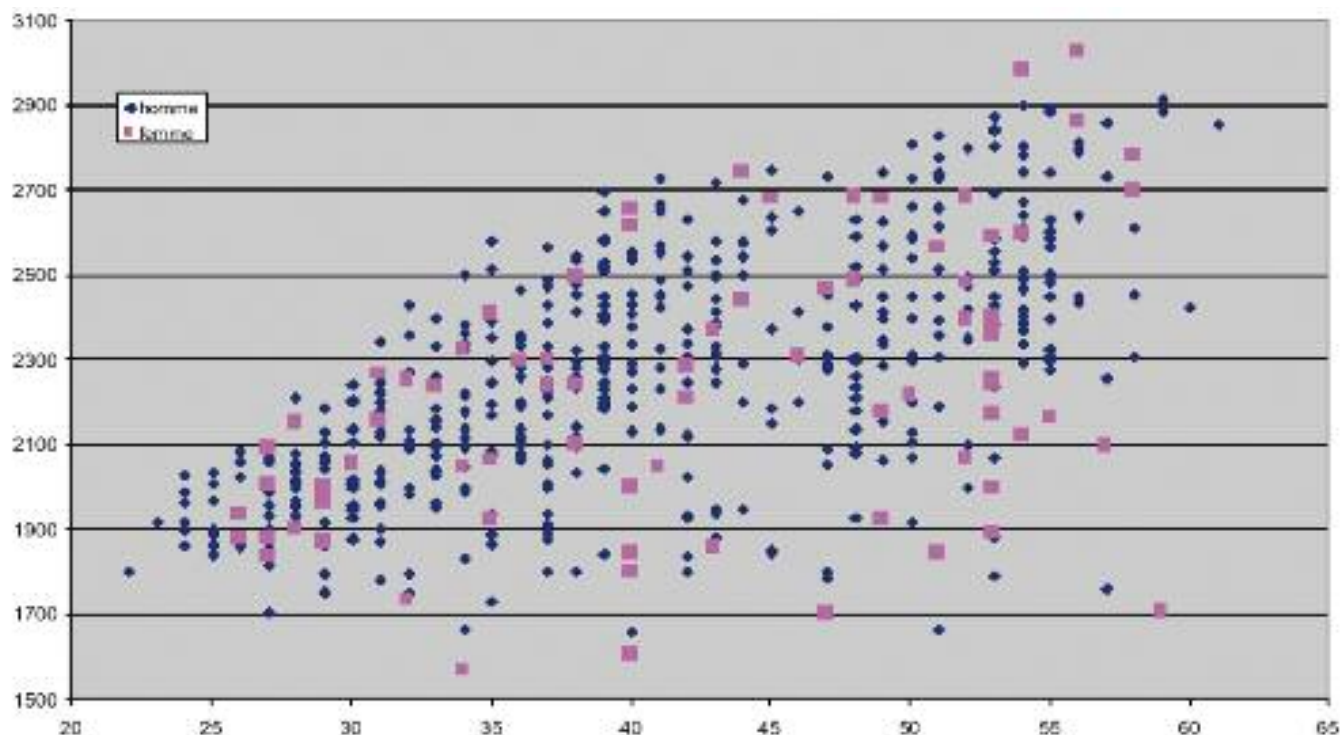
> Ci-contre à droite :

la répartition des augmentations individuelles (AI). Les 30 € et 40 € sont très largement retenues par les hiérarchiques.



Rappelons que tout le monde a bénéficié, en plus, des augmentations générales (AG)

> Ci-dessous le positionnement Femmes/Hommes :



QUESTIONS

	oui	non	NSP	
Situation p/r aux autres demandée	22,8 %	72,4 %	4,7 %	
	précisément	subjectivement	pas du tout	NSP
Niveau de rémunération située ...	4,2 %	16,9 %	73,3 %	5,6 %
	oui	non	NSP	
Satisfaction de la rémunération	6,5 %	89,3 %	4,2 %	
	au dessus du marché	au marché	sous le marché	NSP
Evaluation rémunération par rapport au marché	2,7 %	23,7 %	69,4 %	4,2 %

A quelques % près, on obtient les mêmes répartitions que les années passées. Il n'y a pas de corrélation entre l'effort fait par certains hiérarchiques pour situer le niveau de rémunération et la satisfaction : vous avez toujours un sentiment très négatif. Le résultat est un peu différent pour les cadres.

ENQUÊTE SALAIRES ETAM 2007

La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)...

	émergent	en tension	en transformation	sensible	en équilibre	NSP
A quel métier appartenez-vous ?	2,6 %	10,9 %	3,9	16,0 %	9,4 %	57,3 %
Quelle est votre filière ?	48,1 %	51,9 %				
	citation	NSP				

Métier et filière sont des notions assez confuses (manque de communication ?) : les répondants ne savent pas situer leur métier et quand ils le citent c'est probablement au hasard. Quant à la filière (qui appartient plutôt à la gestion cadres) nous pensons qu'elle est confondue avec le métier, voire le potentiel ... (comparez avec les cadres).

Dans votre entité ...	oui	non	NSP
A-t-on posé clairement la problématique du travail des personnes parties en PREC ?	10,0 %	65,0 %	25,0 %
Le travail a-t-il été repartitionné entre les restants ?	51,7 %	15,5 %	32,8 %
Y a-t-il des tâches qui ne se font plus ?	25,9 %	35,4 %	38,8 %
Y a-t-il recours à la mobilité interne pour maintenir des missions essentielles ?	24,8 %	32,5 %	42,7 %

	hausse	baisse	stable	NSP
Depuis un an, le recours à des prestataires est-il en...	27,7 %	12,7 %	27,5 %	32,2 %

Personnellement,	oui	non	NSP
Vous a-t-on proposé une mobilité interne ?	16,0 %	82,1 %	1,9 %
Etes-vous candidat à une mobilité interne ?	37,5 %	53,7 %	8,8 %
Avez-vous déposé votre CV dans Net'RH ?	10,4 %	86,7 %	3,0 %
Avez-vous rencontré votre conseiller carrière ?	17,2 %	80,7 %	2,1 %

En janvier 2008, les « trous » laissés par les partants ne sont pas pris sérieusement en compte : le travail continue à se faire avec les restants, la mobilité est très théorique ... Les actions déployées par DRH continuent à ne pas faire recette : même si on souhaite discrètement une mobilité, on ne fait pas son CV, on ne rencontre pas son conseiller carrière, qui a toujours mauvaise réputation : disponibilité, utilité, crédibilité, efficacité (cf. enquêtes précédentes). La perception des prestataires est très partagée ... cela varie beaucoup d'un secteur à l'autre.

Vos commentaires

Vous êtes 44% à vous être exprimés à la fin du questionnaire : impressionnant !

Le classement de vos préoccupations plébiscite la motivation et la mobilité : le « blues des ETAM » c'est le besoin de reconnaissance, bien avant le salaire et les coefficients.

motivation	mobilité	salaire	charge de travail	coefficient	entretiens	Autres motifs
24,6 %	16,9 %	15,5 %	12,7 %	4,9 %	4,2 %	21,1 %

L'espace est ici évidemment insuffisant pour rentrer dans les détails. Nous exploiterons finement vos écrits dans le cadre des négociations qui vont se dérouler en 2008 et début 2009 sur la réforme des classifications ETAM.

La CFE-CGC vous tiendra informés des réponses et des intentions de la Direction.

Si vous voulez comparer avec nos précédentes enquêtes :
site internet <http://www.cfecgc-peugeot.com/> cliquez sur « intercentre PSA »

ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS – CADRES 2008

*Madame, Monsieur, Cher(e) Adhérent(e), Cher(e) Collègue,
Merci à ceux qui ont répondu à notre enquête. Les informations, recueillies sur la plupart des sites PSA, nous permettent de vous présenter les résultats ci-après.*

Vos réponses (ensemble des sites PSA)

	Global	Homme		Femme	
Qui êtes-vous ?		≤ 35 ans	> 35 ans	≤ 35 ans	> 35 ans
Age moyen	41,3	31,4	46,8	30,8	44,6
Ancienneté	15,3	5,9	20,7	5,0	17,7
Augmentation 2008 moyenne (en %)	4,3	4,7	4,2	4,3	4,1
Réponses aux questions (OUI en %) :					
Changement de poste en 2007 ?	23,6	7	14,4	1	1,2
Changement de site en 2007 ?	9,6	3,3	5	0,7	0,6
Lors de votre entretien :					
Le niveau de fonction a été communiqué ?	11,6	2,4	7,9	0,4	0,9
Le niveau de rémunération a été situé (au moins subjectivement) ?	48,2	15,3	26,3	3,2	3,4
Etes-vous satisfait de votre rémunération ?	41,1	10,9	23,1	3,1	4,0
Pensez-vous être payé au moins au marché ?	47,9	15,0	26,2	2,7	4,0

Vos positions et propositions

Politique salariale :

Concernant la politique de rémunération des Cadres du Groupe, vos remarques sont les suivantes :

- Pas suffisamment de différenciation entre les différents niveaux de notation de la performance individuelle.
- Ressentiment d'injustice et de non reconnaissance quant au résultat de l'augmentation de rémunération, aux vues du travail effectué en qualité et d'heures passées pour atteindre les objectifs de vos missions que vous avez vu croître avec le PREC et CAP2010.
- Bon nombre des 59% de Cadres qui sont insatisfaits de leur rémunération se disent démotivés, voire dégoûtés pour certains d'entre eux.
- Vous réclamez une gestion plus claire de votre situation par rapport aux autres. Depuis 2 ans vous êtes de plus en plus à le demander.
- Vous êtes nombreux à vouloir être mobiles dans l'entreprise, mais, une fois à pied d'œuvre, ... beaucoup à vous plaindre de situations bloquées, de « mobilités contrariées », et d'un manque d'efficacité des organisations dédiées (NDLR : les conseillers de carrière).
- Et puis, si le PREC a permis d'ouvrir des horizons nouveaux à beaucoup, vous êtes en revanche bon nombre à être aigris d'être passés à côté et, surtout, inquiets des conséquences à moyen terme.

Nous ne manquerons pas, lorsque nous serons reçus par la Direction, d'expliquer que PSA doit mieux motiver son Encadrement qui est la force vive de la mobilisation de l'Entreprise pour atteindre les objectifs fixés. N'oublions pas que les outils de SPP ne sont rien si le personnel chargé de les mettre en place n'est pas motivé au travers de la rémunération issue des résultats obtenus.

ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS – CADRES 2008

La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ...

	émergent	en tension	en transformation	sensible	en équilibre	NSP
A quel métier appartenez-vous ?	2 %	14 %	3 %	15 %	15 %	51 %
Quelle est votre filière ?	73 %	27 %				
	citation	NSP				

Dans votre entité ...	oui	non	NSP
A-t-on posé clairement la problématique du travail des personnes parties en PREC ?	19 %	66 %	15 %
Le travail a-t-il été reparti entre les restants ?	56 %	19 %	25 %
Y a-t-il des tâches qui ne se font plus ?	33 %	38 %	29 %
Y a-t-il recours à la mobilité interne pour maintenir des missions essentielles ?	36 %	34 %	31 %

	hausse	baisse	stable	NSP
Depuis un an, le recours à des prestataires est-il en...	26 %	18 %	32 %	24 %

Personnellement,	oui	non	NSP
Vous a-t-on proposé une mobilité interne ?	16 %	81 %	3 %
Etes-vous candidat à une mobilité interne ?	34 %	59 %	7 %
Avez-vous déposé votre CV dans Net'RH ?	14 %	84 %	2 %
Avez-vous rencontré votre conseiller carrière ?	29 %	68 %	3 %

Vos commentaires et vos témoignages :

Vous êtes 20% à avoir utilisé la case prévue à cet effet.

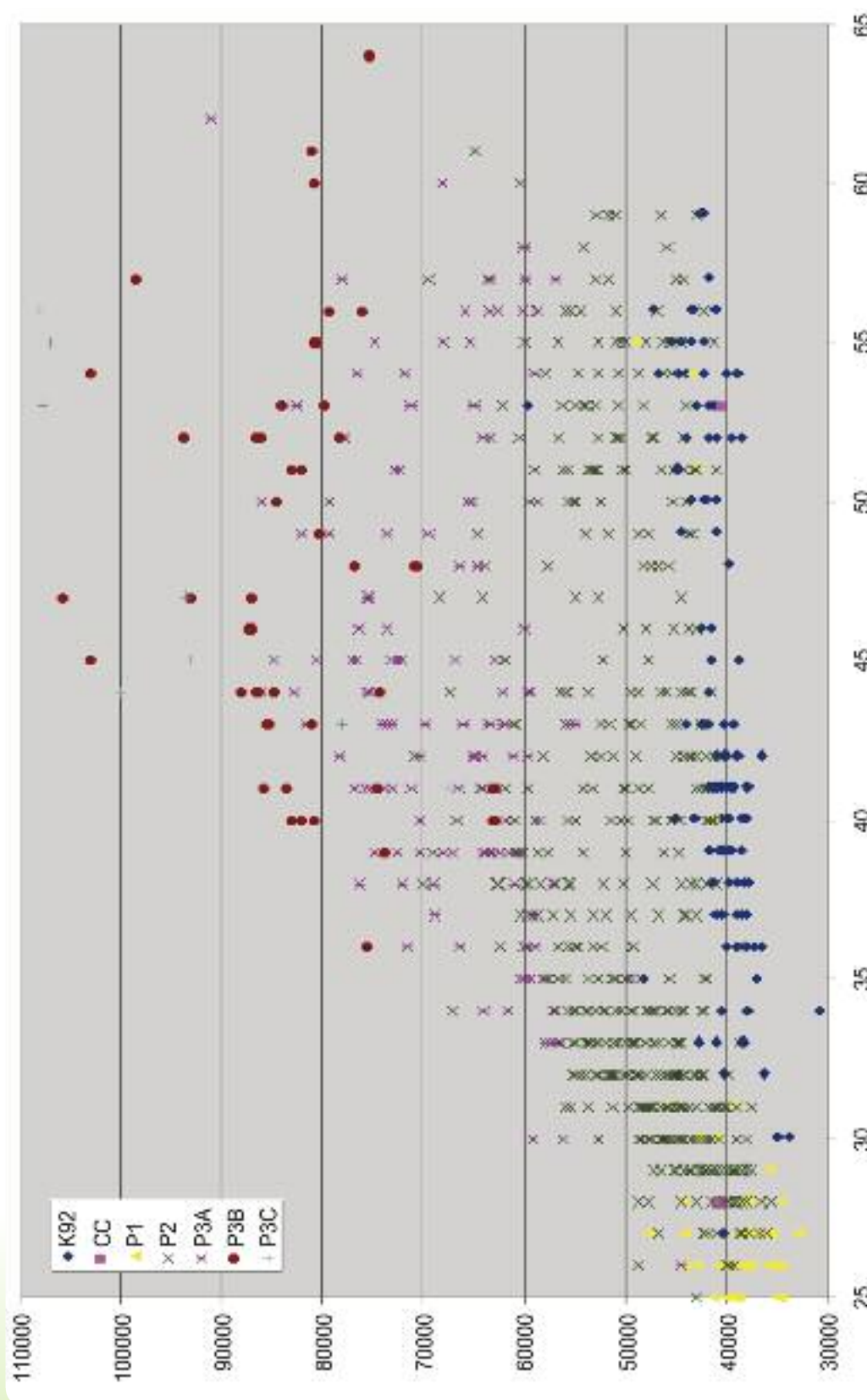
Vos préoccupations par ordre décroissant d'occurrence : Salaires et Augmentations Individuelles (27%), motivation des juniors et des seniors (21%), mobilité dont conseillers de carrière (18%), GPEC & PREC (11%), charge de travail (11%), entretiens hiérarchiques (3%) et autres motifs (9%). Il est hélas impossible de rentrer dans les détails.

Données relatives à la population ingénieurs et cadres - année 2007 -

	Position	Effectif	minimum	1 ^{er} décile	Moyenne	9 ^e décile
Salaires de base bruts annuels 2007 (euros)	Cadre C	82	31 830 €	35 540 €	38 552 €	41 396 €
	K92	1995	30 000 €	37 158 €	41 476 €	46 546 €
	Pos. 1	633	31 620 €	33 988 €	37 896 €	42 444 €
	Pos. 2	8584	32 508 €	39 032 €	50 492 €	63 228 €
	Pos. 3A	2399	47 600 €	56 706 €	68 325 €	81 196 €
	Pos. 3B	1247	51 100 €	70 964 €	85 175 €	99 680 €
	Pos. 3C	601	87 000 €	96 430 €	115 649 €	139 970 €

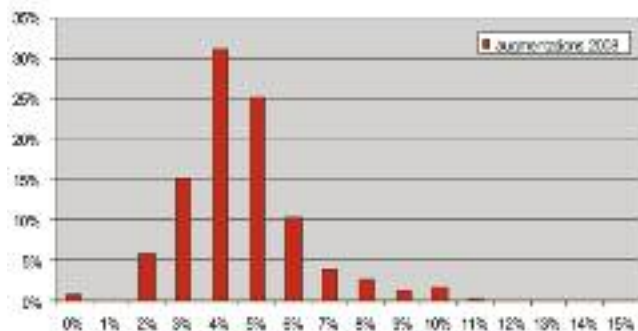
ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS – CADRES 2008

Rémunération 2008

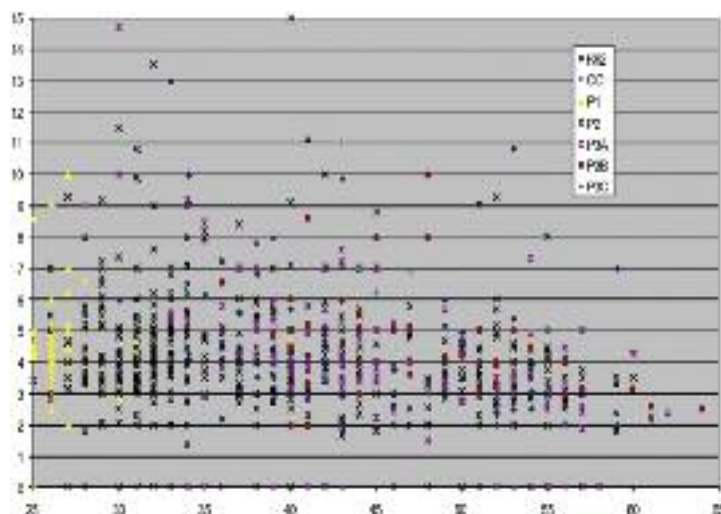


ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS – CADRES 2008

Histogramme des augmentations 2008



Augmentations janvier 2008 (%)

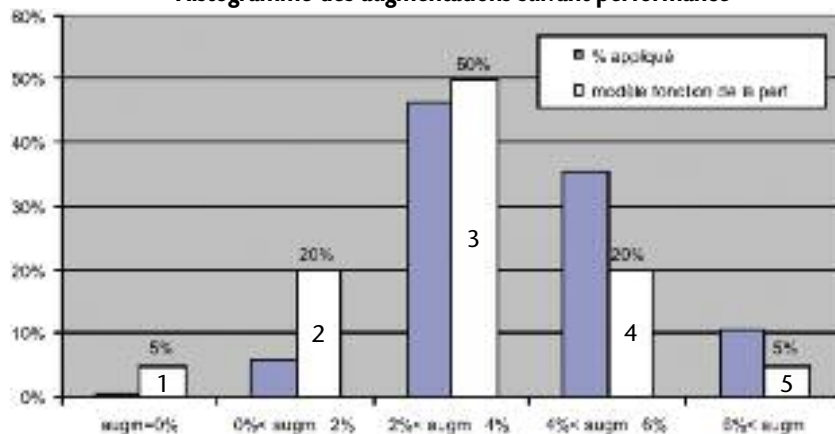


Depuis 2007, l'augmentation individuelle est fonction de la performance. La représentation en histogramme est maintenant plus pertinente que le traditionnel nuage de points (ci-dessus).

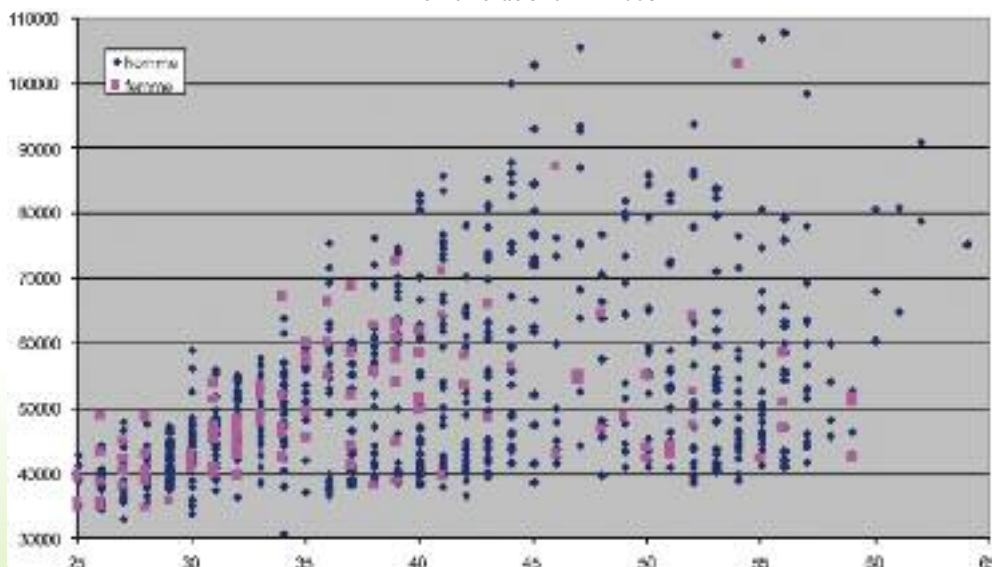
Ci-contre en blanc le « modèle DRH » : 20% de la population devrait avoir une perf. de 2,50% une perf. de 3,20% une perf. de 4, etc. Les augmentations distribuées ne suivent pas cette « Loi Normale » ...

Alors, quotas ou pas ? Vous êtes quelques uns à en douter et à vous en plaindre.

Histogramme des augmentations suivant performance



Rémunérations H-F 2008



> Ci-contre :

Ce graphique rému. hommes-femmes montre clairement deux populations parmi les répondants à notre enquête : jusqu'à 40 ans, mixité et répartition sont homogènes.

Pourvu que ça dure dans le temps, car pour les générations anciennes ce n'est pas le cas !

ENQUÊTE NATIONALE

Chaque année, la confédération CFE-CGC organise une enquête nationale et interprofessionnelle sur votre rémunération. Nous vous proposons, dans ce numéro spécial salaire, d'y participer en nous retournant vos réponses au local syndical CFE-CGC ou à votre représentant CFE-CGC le plus proche. Vous pourrez retrouver la restitution de cette enquête sur notre Site Internet www.cfe-cgc-peugeot.com lors du 4^e trimestre 2008.

Q1 vous êtes :

Homme	Femme
Actif	Chômeur
Préretraité	Retraité

Q2. Votre situation familiale :

vous êtes célibataire vous vivez en couple

Q3. Nombre d'enfants à charge :

0 1 2 3 +3

Q4. Votre âge :

Moins de 30 ans De 30 à 50 ans
Plus de 50 ans

Q5. Votre niveau de formation :

Formation continue	DESS, DEA
ou professionnelle	Doctorat
Baccalauréat	École de commerce
BTS, DEUG	École d'ingénieurs
Licence, Maîtrise	Autre

Q6. Votre activité professionnelle :

Direction générale
Personnel, communication
Enseignement, formation, recherche
Finances, gestion
Marketing, commercial
Production industrielle, chantiers
Informatique
Études et développement
Autre

Q7. Votre secteur d'activité :

Fonction publique	Industrie
Commerce et services	Agriculture

Q8. Votre statut :

CDI	CDD
Intérim	CNE
Salarié à temps partiel	Autre
choisi subi	

Q9. Votre catégorie professionnelle :

Cadre dirigeant
Ingénieur, cadre
Technicien, agent de maîtrise
Assimilé cadre (art.4 bis)
VRP
Employé

Q10. Effectif de l'entreprise :

Moins de 20 salariés
De 20 à 49 salariés
De 50 à 499 salariés
De 500 et plus

Q11. Part des cadres dans l'effectif global :

De 0 à 19 %	De 20 à 39 %
De 40 à 59 %	De 60 à 79 %
De 80 à 100 %	

Q12. Votre ancienneté dans l'entreprise :

Moins de 2 ans	De 2 à 5 ans
De 6 à 10 ans	De 11 à 20 ans
Plus de 20 ans	

Q13. En 2007, votre rémunération annuelle brute se situe dans la tranche :

Moins de 23 K€, montant exact :€
De 23 à 30 K€, montant exact :€
De 30,1 à 40 K€, montant exact :€
De 40,1 à 50 K€, montant exact :€
De 50,1 à 60 K€, montant exact :€
De 60,1 à 80 K€, montant exact :€
Plus de 80 K€, montant exact :€

Q14. En 2007, votre rémunération annuelle nette se situe dans la tranche :

Moins de 23 K€, montant exact :€
De 23 à 30 K€, montant exact :€
De 30,1 à 40 K€, montant exact :€
De 40,1 à 50 K€, montant exact :€
De 50,1 à 60 K€, montant exact :€
De 60,1 à 80 K€, montant exact :€
Plus de 80 K€, montant exact :€

Q15. La rémunération annuelle brute en 2007 de votre conjoint(e) :

Moins de 23 K€	De 23 à 30 K€
De 30,1 à 40 K€	De 40,1 à 50 K€
De 50,1 à 60 K€	De 60,1 à 80 K€
Plus de 80 K€	

Q16. La rémunération annuelle nette en 2007 de votre conjoint(e) :

Moins de 23 K€	De 23 à 30 K€
De 30,1 à 40 K€	De 40,1 à 50 K€
De 50,1 à 60 K€	De 60,1 à 80 K€
Plus de 80 K€	

Q17. En 2007, votre rémunération brute totale :

A augmenté A diminué A stagné

Q18. Votre rémunération a augmenté, était-ce :

Augmentation individuelle seule
Augmentation collective seule
Augmentations individuelle et collective

Q19. Dans quelle proportion ?

Moins de 2 %	De 2 à 5 %
De 5 à 10 %	De 10 à 15 %
De 15 à 20 %	+ de 20 %

Q20. Votre rémunération a diminué, était-ce :

Diminution individuelle seule
Diminution collective seule
Diminutions individuelle et collective

Q21. Dans quelle proportion ?

Moins de 2 %	De 2 à 5 %	Plus de 5 %
--------------	------------	-------------

Q22. Sur les 3 dernières années votre rémunération brute a en moyenne :

Augmenté Diminué Stagné

ENQUÊTE NATIONALE

Q23. Dans quelle proportion ?

Moins de 2 %	De 2 à 5 %
De 5 à 10 %	De 10 à 15 %
De 15 à 20 %	+ de 20 %

Q24. En 2007, avez-vous perçu des éléments variables dans votre rémunération ?

OUI NON

Q25. Si oui, était-ce :

Primes	Commissions
Intéressement	Participation
Stock- options	Abondement
Autres	

Q26. Quel était le montant global des éléments variables, en % de votre rémunération brute annuelle ?

Moins de 5 %	De 5 à 10 %
De 10 à 20 %	De 20 à 30 %
De 30 à 40 %	Plus de 40 %

Q27. Y-a-t-il un plan de stock-options dans votre entreprise ?

Oui Non

Q28. En 2007, avez-vous bénéficié d'une promotion ?

Oui Non

Q29. A-t-elle donné lieu à une augmentation de salaire ?

Oui Non

Q30. En 2007, avez-vous obtenu des avantages en nature ?

OUI NON

Q31. Si oui, lesquels ?

NTIC	Logement
Voiture	Autre

Q32. Concernant votre rémunération, vous diriez que vous êtes :

Très satisfait Plutôt satisfait Mécontent

Q33. En 2007, avez-vous eu un entretien d'évaluation ?

OUI NON

Q34. Si oui, y-t-il eu discussion :

des objectifs
de votre rémunération
de votre accès à des formations

Q35. Y-a-t-il un PEE dans votre entreprise ?

OUI NON

Q36. Y-a-t-il abondement de l'entreprise ?

OUI NON

Q37. Si oui, quel est son montant ?

moins de 100 €	de 100 à 500 €
de 500 à 1000 €	+ de 1000 €

Q38. Des fonds socialement responsables sont-ils proposés dans le PEE ? (Possibilité de placements en ISR).

OUI NON

Q39. Si oui, est-ce une gamme de fonds labellisée par le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (C.I.E.S.) ?

OUI NON

Q40. Y-a-t-il un PERCO dans votre entreprise ?

OUI NON

Q41. Y-a-t-il abondement de l'entreprise ?

OUI NON

Q42 Si oui, quel est son montant ?

moins de 500€	de 500 à 1000 €
de 1000 à 2300 €	+ de 2300 €

Q43. Avez-vous un C.E.T. (compte épargne temps) dans votre entreprise ?

OUI NON

Q44. Si oui, l'utilisez-vous ?

OUI NON

Q45 Avez-vous monétarisé des RTT de votre CET en 2007 ?

OUI NON

Q46 Si vous n'avez pas de CET, avez-vous obtenu le rachat des RTT en 2007, suite aux lois pour le pouvoir d'achat ?

OUI NON

Q47. Si oui aux Q43 & Q44 pour quelle raison ?

Besoin de disposer de plus d'argent pour maintenir votre pouvoir d'achat
Incapacité de prendre l'ensemble de vos journées RTT en raison de la charge de travail
Autre, précisez :

Q48. Avez-vous fait des heures supplémentaires à la suite des lois de 2007 ?

OUI NON

Q49. Un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes de votre entreprise est-il établi chaque année par la direction (hors bilan social) ?

OUI NON Ne sait pas

Q50 L'égalité professionnelle hommes - femmes a-t-elle fait l'objet d'une négociation annuelle dans votre entreprise ?

OUI NON Ne sait pas

Q51. Une négociation collective relative à l'égalité salariale a-t-elle été conduite dans votre entreprise en 2007 ?

OUI NON Ne sait pas

**TARIFS SPECIFIQUES
SALARIES PEUGEOT**



MUTUALITÉ FRANÇAISE

CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE

VOTRE MUTUELLE DEPUIS PLUS DE 85 ANS AU SERVICE DE VOTRE SANTÉ

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 14,90 € / mois
(étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi, salariés...etc)

**TARIFS INDIVIDUELS - FAMILLES - ENTREPRISES
TRAVAILLEURS NON SALARIES - FRONTALIERS**

Consultez nos conseillers au 03 89 45 44 14

AVANTAGES MUTUALISTES :

Tiers payant - Accès aux centres Mutualistes - Téléransmission - Assistance

Coupon à retourner au siège

Nom : Prénom :

Adresse complète :

Téléphone/fax :

E-mail :

Je suis intéressé par la Mutuelle : ☐ SANTE ☐ PREVOYANCE ☐ DECES
☐ AUTONOMIE/DEPENDANCE ☐ PRET ☐ LIVRET EPARGNE

Pour tout contrat : 1 mois gratuit ou 1 cadeau de parrainage



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

QUIK TOP
Notre exclusivité



(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!

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 : Estelle LINDER, Bernard BIGOURD, Martial PETITJEAN
conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr