

Construire !

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



Le + syndical



Du contrat social au marché de dupes ... PSA fait dans l'opportunisme !

Après 10 ans de militantisme, c'est ce que je finis par penser. Au premier abord, « l'hyper activité » du calendrier de négociations ou autres commissions de suivi semble positif. Le dialogue social chez PSA est vivant !

Il est évident que chaque négociation prend en compte les intérêts de l'Entreprise mais également les attentes des salariés...

Mais au cours des années, il devient clair que ce calcul finit à n'avoir pour principal bénéficiaire que l'entreprise.

Trop souvent, le gagnant / gagnant ne tient pas dans le temps et la Direction remet souvent en cause les avantages au fil des années.

Prenons un exemple... la GPEC.

Cette négociation, rendue obligatoire par le gouvernement a été engagée et menée tambour battant en 2006.

De nombreux volets y sont développés, mais celui menant au premier PREC, moins de 2 mois après la conclusion de l'accord, est particulièrement détaillé.

Certains de nos Collègues nous quittent avec le sourire, mais ceux qui restent semblent nettement moins enthousiastes au vu de la charge de travail qui devient exponentielle et aux conditions de travail qui deviennent très dures (open space, performances, politique salariale minimaliste...).

Aujourd'hui, dans le but d'améliorer le volet mobilité de ce même accord, notamment ce qui concerne la « mobilité collective »... le couvert est remis !

Il est à craindre que la Direction ne se prépare à de grandes manoeuvres du type regroupement géographique de services entier. Est-elle prête à mettre les moyens pour arriver au résultat ou la machine à fumée va-t-elle se remettre en route ?

Autre exemple... au plus proche du terrain.

Évoquons Apolo. Ce mode de fonctionnement de nos lignes a été vendu aux partenaires sociaux en mettant en exergue le coté ergonomie, notamment avec le poids réduit des colis à manipuler.

En fait, si les colis sont réduits, c'est pour pouvoir en mettre plus en bord de ligne => Ce sont les impératifs de production qui font avancer les conditions de travail... C'est bien mais...

La liste est longue... **Juste une ligne sur le Stress** : la CFE-CGC a cessé d'être tournée en dérision sur ce sujet le jour malheureux où nous avons été touchés par la vague des suicides ! Ce jour là une négociation, devenue « politiquement correcte » sur le sujet a été rapidement menée. C'est bien, mais pourquoi si tard ? Pourquoi attendre la pression des médias ?

Qu'une Entreprise fasse tout pour progresser n'est pas mauvais en soi, au contraire ! Mais qu'elle le fasse en considérant le salarié comme une marchandise, comme une charge... en appliquant au pied de la lettre la notion de ressources à l'Homme au même titre que de la marchandise n'est pas admissible !

Une Entreprise sans les Hommes n'est rien !

Si une Entreprise ne tient pas compte de ses salariés, elle ne peut atteindre ses objectifs, ni même les mériter.

Chez PSA, nous n'en sommes pas encore là... il suffit d'écouter les médias pour se rendre compte qu'il y a bien pire... Mais la tendance que je constate au fil des réunions m'inquiète. Il est grand temps qu'ils se remettent en question !

Bernard BIGOURD,
Délégué Syndical



Editorial 1

34^e Congrès de la CFE-CGC 2

Convention d'Assurance Chômage 3 à 5

**Evolution salariale
des classes moyennes** 6 et 7

34^E CONGRES DE LA CFE CGC DES 17-18 ET 19 FÉVRIER 2010

EXÉCUTIF CONFÉDÉRAL



Président
Bernard Van Craeynest



Le + syndical

Secrétaire générale
Carole Couvert



1 délégué national en charge de la Coordination :
Comité Économique et Social Européen
Conseil Économique, Social et Environnemental
Conseil Économique et Social Régional



Trésorier national
Jean-Frédéric Dreyfus

+
1 délégué national



- Retraites
- Protection sociale

Secrétaire nationale :
Danièle Karniewicz
+
2 délégués nationaux



- Conditions de travail
- Handicap
- Santé au travail

Secrétaire national :
Bernard Salengro
+
1 délégué national



- Action syndicale

Secrétaire national :
Bernard Vincent
+
4 délégués nationaux



- Emploi

Secrétaire nationale :
Marie-Françoise Leflon
+
2 délégués nationaux



- Formation initiale
- Dialogue social

Secrétaire national :
Bernard Valette
+
1 délégué national



- Formation tout au long de la vie
- Europe et international

Secrétaire national :
François Hommeril
+
1 délégué national



- Economie
- Développement durable
- Logement
- Consumérisme

Secrétaire nationale :
Jean-Luc Haas
+
3 délégués nationaux

LE CONGRÈS DE LA VOLONTÉ ET DE LA CONFIANCE ...

Depuis 65 ans, la CFE-CGC a su s'adapter à tous les bouleversements économiques et sociaux. Elle est même devenue, dans notre histoire, la seule organisations syndicale représentative qui, contre vents et marées, n'est jamais tombée dans le piège de la scission ou de l'éclatement ! Cette force, cette conviction est soumise à rude épreuve aujourd'hui !

Nous faisons face à une véritable mutation du syndicalisme, imposée par l'entreprise projetée dans un marché inéluctablement mondial ... mais aussi par la loi.

En effet, jusqu'au 20 août 2008, adhérer à un syndicat, c'était partager une conviction, c'était s'engager à défendre l'intérêt des salariés au sein d'une famille syndicale diversifiée. Depuis cette loi, l'adhérent semble être devenu un électeur placé dans la situation de choisir entre noir et blanc, entre pour ou contre, au pire entre deux « grandes » organisations monopolistiques ... quand il a la rare chance de côtoyer un syndicat dans l'entreprise.

Pour la CFE-CGC, adhérer ne se limite pas à déposer un bulletin dans une urne et militer ce n'est pas se contenter de faire des campagnes électorales. C'est d'abord partager des valeurs et défendre les droits des salariés et, spécifiquement, ceux de l'Encadrement.

Cela doit se faire par le dialogue et la négociation responsable avec en ligne de mire : la promotion des intérêts

des salariés face aux logiques financières de plus en plus prégnantes, l'innovation sociale par la priorité donnée aux femmes et hommes sources réelles de notre économie, l'intervention dans les stratégies des directions d'entreprise, les choix sociaux favorables au développement durable dans un contexte européen ... voilà la vision CFE-CGC du militantisme de terrain !

Pour que l'Encadrement, vous tous, Professionnels, ETAM et Cadres, puissent continuer à exister et à se défendre, la CFE-CGC s'engage dans une volonté de représentativité que vous seuls pouvez nous donner. Les contraintes que l'on nous impose doivent être levées et cela ne peut se faire qu'avec vos voix ...

Toute la CFE-CGC y mettra sa force. Pour protéger et soutenir l'Encadrement, pour s'engager dans tous les combats en faveur de nos systèmes solidaires et du revenu des salariés. Pour garantir la place de l'Encadrement dans le dialogue social.

C'est cet engagement que prend la génération 2010 des militants CFE CGC du site PCA de Mulhouse en réponse à l'appel du congrès... car notre histoire a de l'avenir.



CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE du 19 février 2009



Au vu de la pente forte prise par le chômage en France, de plus en plus nombreux sont ceux qui parmi-nous sont indirectement concernés de par l'un ou l'autre membre de sa famille ou de ses connaissances.

De même, nos militants sont régulièrement interrogés sur les règles et modalités en vigueur, sans compter qu'il est toujours utile de connaître le fonctionnement d'une institution à laquelle nous versons chaque mois 2,4 % de notre salaire.

Vous trouverez ici les grandes lignes du système en place, vos militants CFE CGC restent bien sûr à votre disposition pour compléter votre information autant que nécessaire.

L'Allocation de Retour à l'Emploi

Pour bénéficier de l'ARE, les salariés privés d'emploi doivent :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi
- Ne pas avoir atteint l'âge normal de départ en retraite (60 ans si retraite à taux plein)
- Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi
- Être en situation de chômage involontaire
- Justifier d'une période d'affiliation à l'assurance chômage d'au moins 4 mois (122 jours ou 610 heures) dans une période de 28 (moins de 50 ans) ou 36 mois (50 ans et plus)

Indemnisation :

Pour être indemnisé, il faut justifier au minimum de :

- 122 jours ou 610 heures dans les 28 mois pour les moins de 50 ans
- 122 jours ou 610 heures dans les 36 mois pour les 50 ans et plus

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation à l'assurance chômage.

Un jour d'affiliation donne droit à un jour d'indemnisation (limitée à 24 mois pour les moins de 50 ans, 36 mois pour les 50 ans et plus).

Le maintien des droits ARE jusqu'à la retraite est réservé aux allocataires âgés de 60 ans et 6 mois (61 ans à partir de 2010).

Calcul du montant de l'allocation :

Le montant journalier est égal à :

57.4 % du SJR (salaire journalier de référence) ou 40.4 % du SJR + partie fixe de 10,93
(dans la limite de 75 % du SJR).

Le montant le plus élevé sera retenu.

NB : En cas de temps partiel, la partie fixe est minorée comme suit :
Coefficient temps partiel = horaire à temps partiel / horaire légal ou conventionnel.

Les réadmissions

- > La réadmission est l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation au profit d'un travailleur privé d'emploi précédemment indemnisé par l'assurance chômage.
- > En cas de réadmission en présence d'un reliquat de droit, le montant global et le montant ARE le plus élevé sont retenus.

Exemple :

Droits antérieurs

- reliquat de 300 jours au taux journalier de 26 € soit un montant global de 7800 €.

Droits résultant de la dernière activité

- 182 jours au taux journalier de 29 € soit un montant global de 5278 €.

Durée d'indemnisation retenue au titre de la réadmission :

$7800 / 29 = 268.97$ arrondi à 269 jours.

Droit servi : 269 jours au taux journalier de 29 €.

Point de départ de l'indemnisation

Différé congés payés :

indemnité compensatrice de congés payés

Salaire journalier de référence

Par exemple, si le reliquat des CP est de 1000 € et que mon SJR est de 100 €, le différé sera de 10 jours.

CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE (suite...)

Différé spécifique :

indemnité supra légale

Salaire journalier de référence

L'indemnité « supralégale » étant la partie de l'indemnité de licenciement supérieure aux minimums conventionnels.

Ce différé spécifique est limité à 75 jours.

Délai d'attente de 7 jours dans tous les cas.

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Ce mode de rupture obéit à une procédure spécifique :

- entretien entre les deux parties (employeur et salarié)
 - > délai de rétractation 15 jours calendaires à compter de la date de la signature.
- homologation de la convention (par le DDTEFP)
 - > 15 jours ouvrables à l'issue du délai de rétractation pour s'assurer :
 - de la liberté de consentement des parties
 - du respect des conditions prévues par la loi.

Elle ouvre droit aux allocations chômage (ARE).

POINT DE DÉPART DE L'INDEMNISATION :

- différé congés payés
- différé spécifique si le montant de l'indemnité est supérieure à l'indemnité légale de licenciement soit :
 - > 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté +
 - > 2/15^e de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté.
- délai d'attente de 7 jours

Cumul d'une rémunération avec une allocation

Les demandeurs d'emploi reprenant une activité salariale ou non pourront continuer à cumuler partiellement leur allocation avec une rémunération.

- > Dans la limite de 110 heures par mois et 70 % des rémunérations brutes antérieures.
- > Dans la limite de 15 mois (non opposable aux 50 ans et + ni aux titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi CAE).
- > Sous réserve qu'ils soient toujours à la recherche d'un emploi.

Convention de Reclassement Personnalisé

Les dispositions de la Convention du 19 février 2009 relative à la *Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)* s'appliquent aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter de la date de publication de son arrêté d'agrément au Journal Officiel, soit à compter du 1^{er} avril 2009. Cette convention est applicable pour une période de 12 mois (du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010).

DÉTAIL DE L'ACCOMPAGNEMENT

- > Détermination des capacités et compétences professionnelles
- > Choix et validation du métier cible et secondaire
- > Aide à l'utilisation des services à distance
- > Mise en valeur des savoirs faire et qualité
- > Réalisation d'un C.V. et lettre de motivation
- > Information et évaluation sur d'autres métiers envisagés
- > Validation d'un projet professionnel

MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF

- > Un entretien dans les 8 jours suivant la fin du contrat de travail sera réalisé pour définir les besoins de l'intéressé,
- > Dans les 30 jours suivants, un plan d'action commun sera établi,
- > Durant toute la durée de la convention, un correspondant unique pôle emploi suit l'intéressé dans ses démarches.

LES NOUVELLES RÈGLES (SI PLUS DE 2 ANS D'ANCIENNETÉ)

Le délai de réflexion pour accepter ou refuser la CRP est porté de 14 à 21 jours.

La durée de la CRP est désormais de 12 mois (contre 8 mois auparavant).

Le montant de l'allocation spécifique est fixé à

- 80 % du salaire brut antérieur les 8 premiers mois,
- 70 % les 4 derniers mois.

Congé de reclassement

Sont soumises au congé de reclassement les entreprises de 1000 salariés ou plus qui procèdent à des licenciements économiques.

CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE (suite...)

Remarque : Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire ni sont pas soumises.

- > Durée maximum de 9 mois.
- > Si acceptation par le salarié, l'examen des droits se fait au terme du congé de reclassement.
- > Si refus du salarié, les droits à l'ARE sont examinés.
- > Pas d'accès à la CRP ou au CTP.

Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP)

- > Dispositif expérimenté depuis avril 2006 dans 7 bassins (Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Toulon, Valencienne, Vitré).
- > La gestion opérationnelle pour ces 7 bassins était confiée à l'AFPA et à son opérateur Transition CTP.
- > Décision gouvernementale d'extension du dispositif à **15 bassins supplémentaires dont le bassin de Mulhouse compte tenu de la situation socio-économique.**

POURQUOI LE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

- > Le CTP concerne les salariés en CDI licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaires.
- > L'objectif est de sécuriser des parcours professionnels en aidant les salariés par un accompagnement spécifique et dynamique, pour un retour rapide à l'emploi ou à l'activité.
- > Ce contrat permet aux salariés licenciés de combiner des périodes de recherches d'emploi, des phases de formation et des périodes de travail en lien avec le projet de reclassement.
- > Aucune condition d'ancienneté et d'affiliation à l'assurance chômage n'est requise.

DATE D'APPLICATION DU CTP DANS LE HAUT RHIN

Le CTP concerne :

- les salariés licenciés des établissements situés dans une des communes figurant à l'arrêté du 27/02/2009 : Bassin d'emploi de Mulhouse élargi aux zones d'emploi de Thann et Guebwiller (6 communes), soit 96 communes au total.
- toutes les procédures de licenciement économique engagées du 01/03/09 au 30/11/09.
- > Le CTP sécurise la transition vers le retour à une activité ou un emploi durable à travers un accompagnement personnalisé et renforcé durant 12 mois avec un référent. La rencontre est hebdomadaire.
- > Un maintien de la protection sociale et de la couverture accident du travail.
- > Une allocation d'un montant de 80 % du salaire brut.
- > Des mesures d'accompagnement soutenu pendant toute la durée du CTP et jusqu'à 6 mois après le retour dans l'emploi.

L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ :

- Construire un projet de retour à l'emploi se traduit par :
- > Des rendez vous chaque semaine avec le conseiller référent.
 - > Des activités individuelles et de groupe animées par le conseiller (ateliers thématiques).
 - > Des actions d'orientation, de conseil, d'évaluation.
 - > Des périodes de travail salarié.
 - > Des actions de reconversion, de formations et de VAE (validation des acquis de l'expérience).
 - > Dans une démarche prenant en compte les réalités de l'environnement.



**AU SERVICE DE
L'ENCADREMENT
D'AUJOURD'HUI
ET DE DEMAIN**



EVOLUTION SALARIALE DES CLASSES MOYENNES



L'enquête Esope 2009 commandée par la CFE CGC qui porte sur l'année 2008 a été lancée en juin 2009, et les résultats traités en septembre 2009. Les réponses proviennent d'un échantillon de 1 047 salariés : ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise... représentant l'ensemble des secteurs d'activité **sur le territoire national (public et privé)**.

La population concernée compte 20 % de femmes et 80 % d'hommes, de formation supérieure. Elle est composée principalement :

- d'ingénieurs et de cadres 78 %
 - de techniciens et agents de maîtrise 11 %.
- 94 % de l'échantillon travaille dans le secteur privé et 95 % bénéficie d'un CDI.

Évolution de la rémunération brute en 2008 – pouvoir d'achat

2008 = Une perte de pouvoir d'achat qui s'aggrave.

En 2008, la rémunération brute moyenne est de **53 043 €/an soit 4 420 €/mois**. Celle ci a reculé de **-0.65 % !** Avec une inflation en moyenne annuelle de **+ 2.8 %** en 2008 (contre **+1.5 %** en 2007), **le personnel d'encadrement connaît un recul de son pouvoir d'achat -3.4 % après un recul de -0.5 % en 2007 !**

La médiane se situe à **50 000 €/ an soit 4 167 € mensuels**. La médiane recule de **-2.34 %** en 2008, la moitié de la population touche donc une rémunération inférieure de **2.34 %** à celle de 2007.

Du côté des augmentations

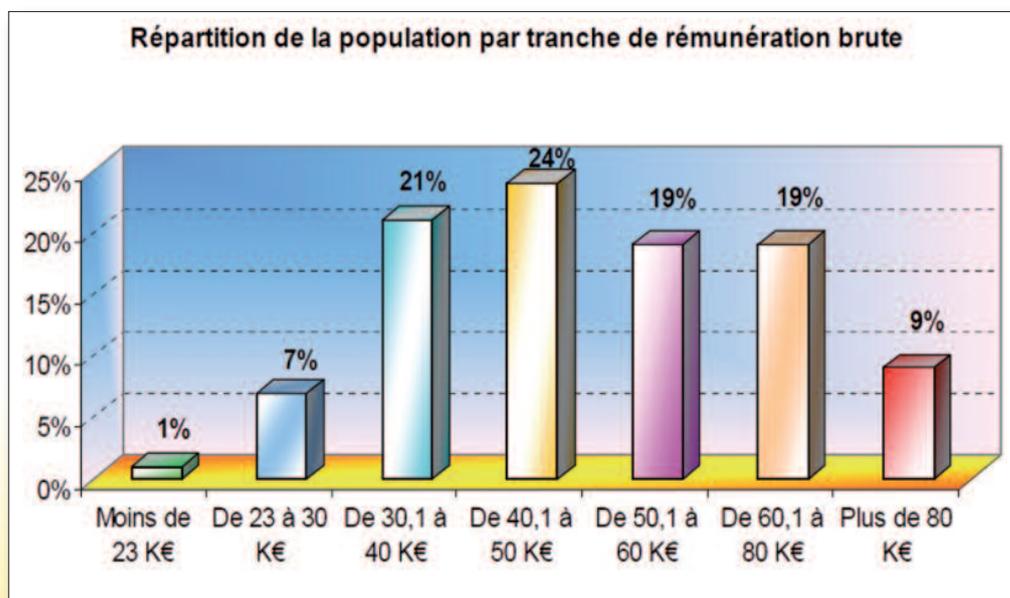
En 2008, **64 %** du personnel d'encadrement a vu sa rémunération brute augmenter (+ 5 points).

Dans **34 %** des cas cette augmentation a été inférieure à **2 %** (+2pts/2007) et dans **53 %** des cas elle était comprise entre **2 et 5 %** (comme en 2007).

- La rémunération brute moyenne du personnel de l'encadrement a reculé de **0.65 %** conduisant à une perte de pouvoir d'achat de **- 3,4 % !**
- En 2008, un peu plus de salariés ont été augmenté par rapport à 2007.

Mais ces augmentations pèsent encore moins lourd que l'an passé et ne sont pas suffisantes pour garantir un maintien du pouvoir d'achat de ces salariés compte tenu du niveau élevé de l'inflation **+2.8 %**.

- « Au bas mot » **près de 6 salariés de l'encadrement sur 10 (58 %) ont perdu du pouvoir d'achat en 2008 :**
 - 9 % pour qui la rémunération a baissé (- 3 points par rapport à 2007),
 - 27 % pour qui elle a stagné (- 2 points par rapport à 2007).
 - 22 % de salariés ayant bénéficié d'une augmentation inférieure à **2 %** (pour une inflation à **+ 2.8 %** en moyenne annuelle).
- Pour **près de 6 salariés sur 10**, la rémunération reçue en contrepartie de leur travail n'a pas permis de maintenir leur niveau de vie en 2008 alors même que **près de 4 salariés sur 10 (36 %) ont effectué des heures**



EVOLUTION SALARIALE DES CLASSES MOYENNES



- Les augmentations collectives seules s'effondrent (intéressement et participation) : elles représentent 23 % des augmentations (contre 31 % en 2007, et 30 % en 2006).

Du côté des diminutions

36% du personnel d'encadrement a vu sa rémunération brute annuelle stagner ou baisser (contre 41 % en 2007 et 37 % en 2006).

Les diminutions de rémunérations ont touché un peu moins de salariés en 2008 et se caractérisent encore par des diminutions fortes : ainsi, 26 % des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ont perdu plus de 5 % de leurs gains (contre 28 % en 2007) et pour 39 % d'entre eux, cette diminution représente entre 2 et 5 % de la rémunération (+ 4 points/2007).

supplémentaires en 2008 (contre 14 % l'an dernier) ! Travailler plus pour vivre moins bien... 2008 confirme le retour en force des augmentations individuelles amorcé en 2007.

les français n'achètent plus de voitures



En 2008, 40 % des salariés ayant vu leur rémunération diminuer (57 % en 2007) ont subi une réduction de la partie individualisée de leur rémunération.

29 % des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ont subi une réduction collective de leur rémunération (26 % en 2007).

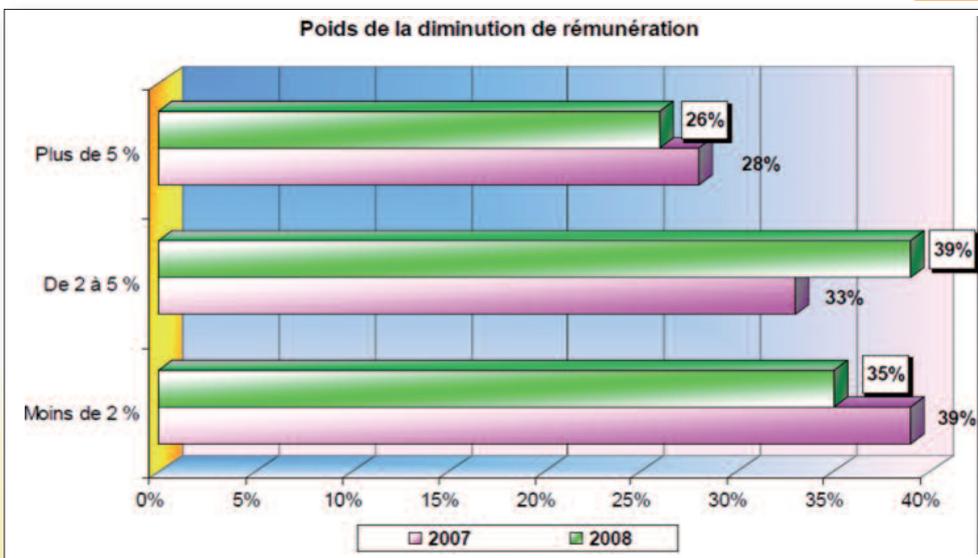
On note également un poids plus important des diminutions mixtes (collectives et individuelles) : elle touche 31 % des salariés concernés par les diminutions (contre 26 % en 2007).

- Ainsi 43 % des salariés augmentés l'ont été individuellement (contre 41 % en 2007, 37 % en 2006 et 36 % en 2005).
- Les augmentations mixtes marquent leur retour après un recul de ces pratiques en 2007 : elles représentent 34 % des augmentations (+ 6 points/2007, retour à un niveau proche de 2006 : 33 %).

Promotion - évaluation

9 % des salariés seulement ont bénéficié d'une promotion mais dans plus de 8 fois sur 10 (81 % des cas), elle n'a pas été synonyme d'augmentation salariale. Salaire et mérite ne vont définitivement plus de pair !

74 % des salariés interrogés ont bénéficié, en 2008 d'un entretien d'évaluation (+10pts / 2007), mais dans seulement 11 % des cas il a été l'occasion pour le salarié de discuter de sa rémunération (-9pts / 2007) !



CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE depuis près de 90 ans
46 rue de la Sirey - B.P. 1109 - 68003 MULHOUSE CEDEX 1
Tél. 03 89 45 44 14 - FAX 03 89 45 44 72
Internet : www.cpm-mulhouse.com

Mutuelle reconnue d'application d'article 8 du décret de la Sécurité Sociale au R.N.S. sous le n° 775 642 959

Depuis plus de 30 ans, la CPM est le partenaire santé des salariés de PSA Peugeot-Citroën

DECouvrez LES GARANTIES QUE NOUS VOUS PROPONONS

- PSA Individuel Medium (pour la personne seule avec ou sans enfant)
- PSA CONFORT (pour la personne seule ou la famille)
- PSA CONFORT + (pour la personne seule ou la famille)

Découvrez également des couvertures santé adaptées à la situation de vos proches

Jeunes - de 30 ans	Salariés	Artisans	Demandeurs d'emploi
Etudiants	Frontaliers	Commerçants	Retraités
	Entreprises	Professions libérales	Associations

Tarifs spéciaux « ECO » sur demande

Nos atouts

- Remboursement sous 48 heures
- Tiers payant
- Aide privilégiée aux Coûtés médicaux avec frais payés (optique, dentaire, orthodontie, audiotactiles)
- Accueil personnalisé 6 jours sur 7 : pas de plateforme téléphonique
- Contrôle d'assurances inclus : auto & moto, incendie, vol, ...
- Commission de secours exceptionnels
- Carte de priorité

Conseiller votre équipe de Conseils

- Frédéric MEYER au 03 89 45 50 84 ou 03 79 19 17 - e-mail: fm@cpm-mulhouse.com
- Brigitte MEYER au 03 89 45 50 89 ou 03 79 42 21 47 - e-mail: bm@cpm-mulhouse.com
- Thierry ZISS au 03 89 45 50 87 ou 03 31 52 04 72 - e-mail: tz@cpm-mulhouse.com

du lundi au vendredi de 9 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00
Permanence le samedi de 9 h 00 à 17 h 00

MUTUALITÉ FRANÇAISE

ACTION SECURITE & HYGIENE **AcB SARL**

Distributeur des marques Ei Electronics et de deb ARMA

Bientôt obligatoire dans chaque Foyer ! N'attendez plus

Afin de vous sécuriser, vous et votre famille dans votre foyer, nous vous proposons d'acquies ce modèle de DAAF (DéTECTEURS d'Alertes Autonomes de Fumées)

Détecteur de Fumée EI HOME
Testé et conseillé par le mensuel **60 millions de consommateurs**

- Répond aux normes EN 14 604 et NF292, fabrication irlandaise
- Notice claire et complète en français
- Durée de vie de 10 ans, garantie 5 ans !
- Autonomie d'une pile Alcaline : 1 an environ
- Avertisseur de fin de vie de la pile

Détecteur Monoxyde de carbone
Pensez également à vous en prémunir

Flacon Alcomousse
En voiture, au supermarché, en randonnée

Cette mousse vous suivra partout et vous permettra de vous désinfecter les mains :
avec 2 doses seulement et vos mains ne collent pas !
Contient un agent hydratant qui prévient le dessèchement de la peau.
S'utilise seule ou en complément d'un lavage des mains

Tarifs pour CE-Personnel des PME-PMI-Sociétés-Associations
Parc de la Mer rouge

55 rue marc seguin 68200 Mulhouse
TEl: 03 89 43 01 86- Fax 03 89 82 41 72
info@acbcom.com www.acbcom.com

Nos coordonnées

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 !

www.cfecgc.org

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 : Michel SEGURA - **Rédacteur en chef :** Patrick RUMMELHART
Comité de Rédaction : Patrick RUMMELHART, Michel SEGURA, Bernard BIGOURD
Crédit photos : Valérie JACOB

conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY **IMPRIM'VERT** - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr