

Construire !

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



Le + syndical



Pôle Emploi ... la CFE-CGC, une présence décisive !

Pôle Emploi est la structure, au service des salariés, nés de la fusion des ASSEDIC et de l'ANPE. Celle-ci n'est pas encore terminée mais l'ambition est porteuse d'espoir. Pour le bien des demandeurs d'emploi, Pôle Emploi est condamné à réussir !

Je représentais la CFE-CGC au sein du Conseil d'Administration des ASSEDIC et j'ai donc été partie prenante dans cette mutation. Il n'aurait pas été concevable que les partenaires sociaux ne soient pas associés. En effet, la gouvernance de l'instance est soumise à une entente tripartite entre l'UNEDIC, l'Etat et Pôle Emploi.

A cette fin, j'ai rejoint les IPR (Instances Paritaires Régionales) de Pôle Emploi qui ont pour but, sur l'ensemble des projets, de débattre et conseiller. Au nom de la CFE-CGC, je me suis attaché à pointer du doigt les dysfonctionnements tout en participant à l'étude des dossiers de recours engagés par les demandeurs d'emploi et les employeurs.

Si le principe fondateur est de concentrer dans un lieu unique toutes les aides pour affronter la perte d'emploi et (re)trouver du travail, il a fallu que l'ensemble des mentalités des acteurs de cette nouvelle structure s'approprie la notion de culture du résultat. Des liens fonctionnels ont été mis en place entre les instances concernées ou intervenantes : FONGECIF, OPCA, Conseil Régional, Direction du Travail, Préfecture, etc, etc... Dans le même esprit, des actions ciblées ont permis de s'adapter aux attentes des employeurs pour faire évoluer les offres de service et mettre en place des outils adéquats.

Pour un marché de l'emploi « souriant », il ne faut pas se leurrer... tout est lié : le volume de la consommation, l'origine des produits achetés et le comportement du consommateur. L'Alsace n'est plus une zone préservée même s'il y a du mieux pour les jeunes d'après les dernières statistiques. Il est à craindre que le Pôle Emploi est une structure qui ne va pas se retrouver « sans travail », raison de plus pour que les syndicats soient impliqués.

Comme beaucoup trop d'instances, de recours, de procédures, de droits, la désyndicalisation orchestrée par les employeurs conduit à une méconnaissance du fonctionnement du Pôle Emploi. Le volet recours de l'IPR croule sous les dossiers des demandeurs. Je ne peux que qu'inciter celles et ceux qui auraient des questions à se renseigner auprès de vos militants CFE-CGC pour pouvoir se positionner.

C'est mon rôle de militant CFE-CGC que d'être à votre disposition... n'hésitez pas !

Alain TEYSSIER



Editorial. 1

**L'emploi en Alsace
d'aujourd'hui et de demain...** 2 à 5

**Intéressement et Participation :
ce qui change en 2010** 6 et 7

SEPTEMBRE 2010

L'EMPLOI EN ALSACE D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN...

Où en est l'emploi dans notre région, quelle est son évolution et plus particulièrement quelles sont les perspectives de l'industrie dans ce contexte de crise dont l'issue semble aussi bouchée que l'est l'horizon des demandeurs d'emploi ? Dans ces pages vous trouverez un état des lieux et une vision sur les perspectives à court et long terme telles que déterminées par les organismes d'études prospectives.

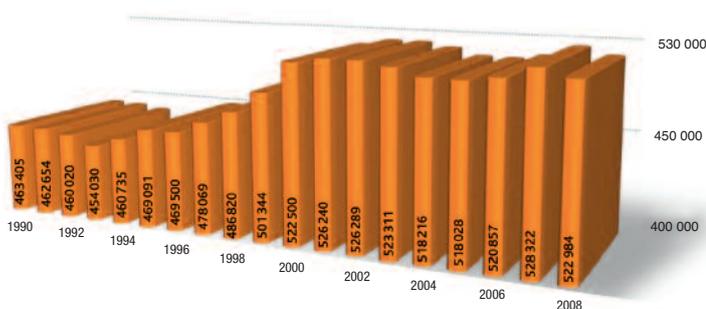
L'ETAT DES LIEUX... (SOURCE « POLE EMPLOI »)

Le secteur industriel a été fortement touché au cours de l'année 2008 avec une baisse globale de 2,7% des effectifs (-3 892 emplois), le Haut Rhin subissant un recul de 4,1%.

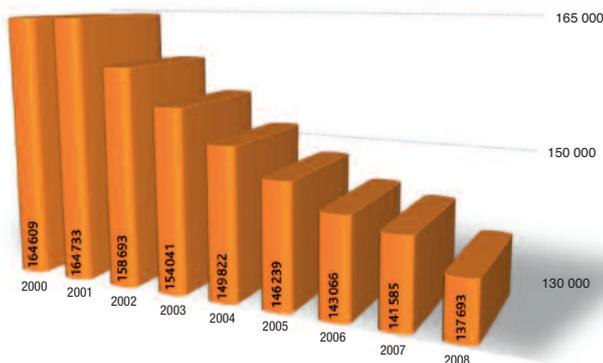
Le secteur de la « fabrication de matériels de transport » a été durement touché par le recul de l'activité économique et la seule industrie automobile a perdu 901 emplois au cours de l'année 2008 (-5,5%), avec une dégradation importante dans le sud de l'Alsace où l'activité a enregistré un recul des effectifs salariés de 7,3%.

L'ensemble des activités relevant de la « fabrication d'autres produits industriels » ont été impactés par la crise économique et ont perdu plus de 2000 emplois (-3,3%).

Evolution des effectifs salariés en Alsace depuis 1990



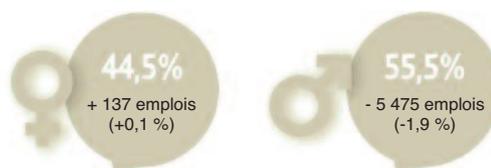
Evolution de l'emploi dans l'industrie en Alsace depuis 2000



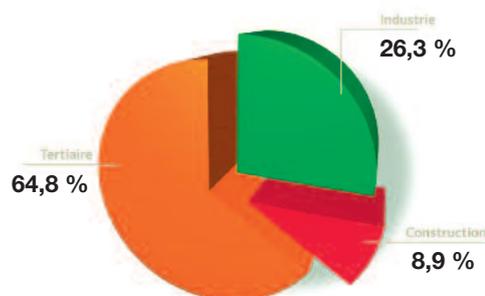
Nombre de salariés au 31/12/2008



Répartition des emplois par sexe

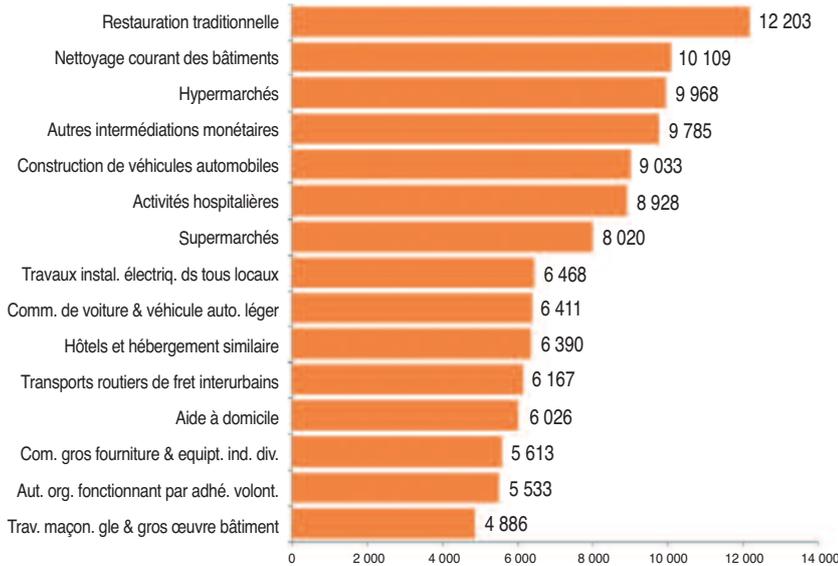


Répartition des emplois par secteur d'activité

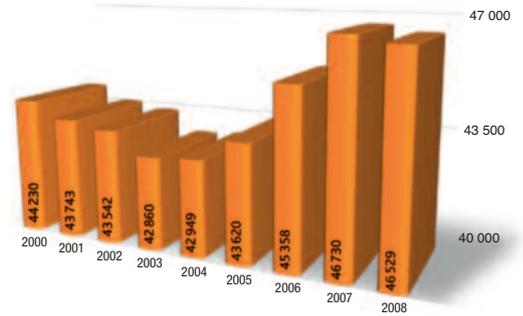


ACTIVITÉS PRÉDOMINANTES DE L'ÉCONOMIE ALSACIENNE :

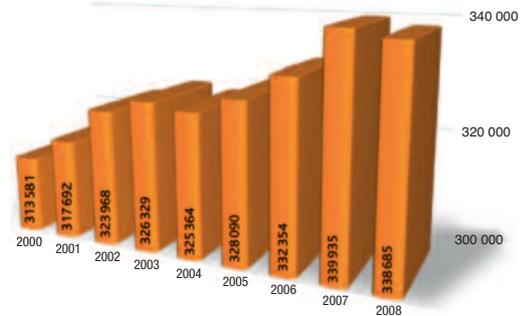
Les 15 activités dominantes de la région Alsace représentent 22,1% des emplois salariés en 2008 et 17,4% des établissements. **Alors que traditionnellement, l'activité dominante de la région a toujours été la construction de véhicules automobiles, on note un recul constant de ce secteur qui arrive aujourd'hui en quatrième position en volume d'emplois.** Les activités de nettoyage sont un des plus gros pourvoyeurs d'emploi d'Alsace, les entreprises externalisant de plus en plus de nombreuses tâches relevant de ces activités. Elles se situent cependant encore derrière la restauration de type traditionnel, reflet de l'activité touristique de la région. 14 des 15 activités dominantes relèvent du tertiaire.



Évolution de l'emploi dans la construction en Alsace depuis 2000



Évolution de l'emploi dans le tertiaire en Alsace depuis 2000



Le taux de chômage en Alsace à fin mars était de 8,6% et dans le Haut-Rhin de 9% contre 9,5% sur le plan national.

Source : « L'emploi en Alsace 2008 ».



QU'EN EST-IL DE NOS VOISINS SUISSES ET ALLEMANDS ?

EN SUISSE :



Le taux de chômage en Suisse en juin passe sous la barre des 4%.

Le marché de l'emploi en Suisse reprend de vraie couleur, et on observe une 5^e baisse consécutive du chômage, qui est à 3,7%. Tout comme les mois précédents, le chômage des jeunes a fortement baissé de 6,2%. Tous les cantons ont observé une baisse de leur taux de chômage, bien qu'il subsiste des différences significatives entre les différents cantons. D'un point de vue des branches, les secteurs primaire, secondaire et tertiaire voient tous leur taux de chômage baisser.

Le taux de chômage en Suisse : 3,7% en juin 2010

La tendance à la baisse du chômage en Suisse observée depuis plusieurs mois se confirme, avec un taux passant de 4% en avril à 3,7% en juin 2010.

Il y a cependant encore 5,2% de chômeurs en plus par rapport à l'année passée.

Le taux de chômage des jeunes, qui est indicateur intéressant de la santé du travail, a pour sa part baissé de 6,2%, après une baisse de plus de 7% le mois précédent. Par rapport au même mois de l'année passée, il y a toutefois plus de 5% de jeunes de plus au chômage.

Le taux de chômage des travailleurs frontaliers n'est pas inclus dans ces chiffres...

Source : Secrétariat d'état à l'économie suisse (www.seco.admin.ch)

EN ALLEMAGNE, DANS LE LAND DU BADEN WÜRTTEMBERG :



Le taux de chômage baisse mois après mois - maintenant 4,7%.

« La région profite de l'essor conjoncturel global » se réjouit le ministre du travail et des affaires sociales le Dr. Monika Stolz. « Avec 265.901 chômeurs et un taux de chômage de 4,7% en juin, le marché du travail progresse de plus en plus vite et s'éloigne du creux de la crise passée ». En janvier de cette année, le chômage se trouvait encore à un niveau élevé avec près de 311.000 demandeurs d'emploi.

« Les six premiers mois de l'année indiquent une tendance positive. Cette année, nous pouvons nous réjouir à nouveau chaque mois sur un taux de chômage en baisse. »

Source : Ministère d'état du Baden-Württemberg le 30/6/2010.

PERSPECTIVES EN ALSACE

Selon une étude de décembre 2009



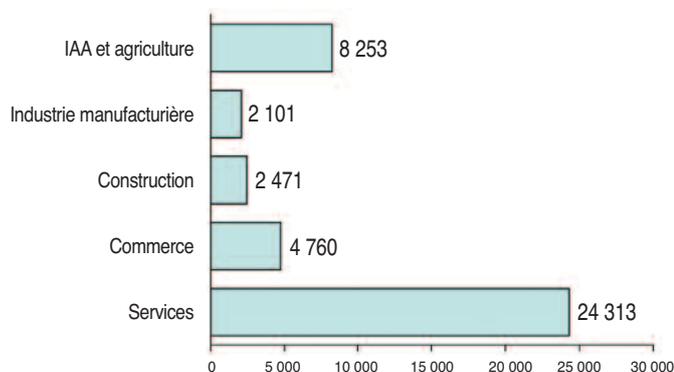
Près d'un établissement sur cinq envisage de recruter en 2010

- La propension à recruter s'élève à 19,6%, ce qui correspond à 13 300 employeurs potentiels
- 41 900 projets de recrutement sont formulés par les établissements alsaciens
- Le secteur des services rassemble 58% de ces intentions d'embauche

Certaines activités tertiaires constituent les pôles de recrutement les plus dynamiques

- 14% des projets de recrutement concernent la santé et l'action sociale
- Les services aux entreprises rassemblent 12% des intentions d'embauche
- Les métiers de l'hôtellerie-restauration sont également très recherchés

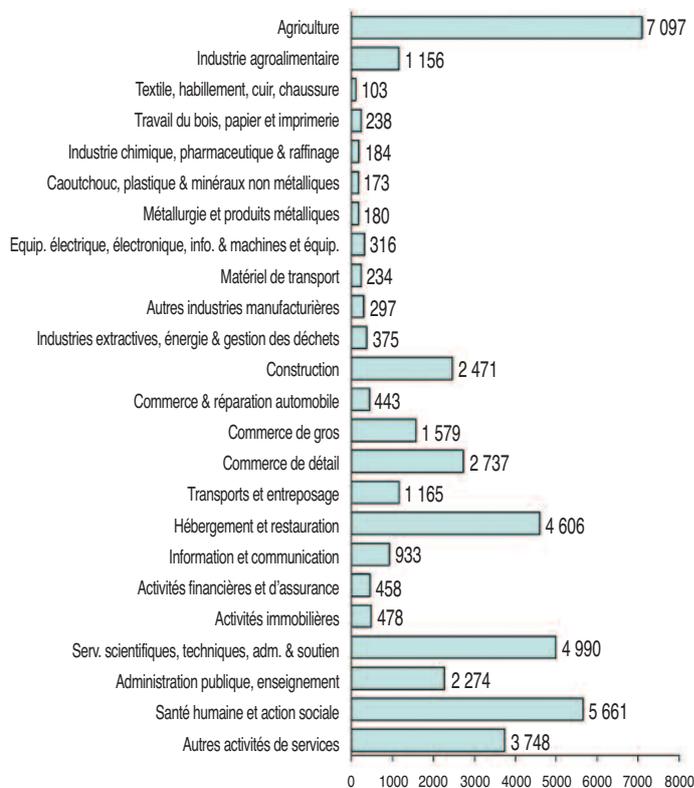
Nombre de projets de recrutement selon le secteur d'activité agrégé



37% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

- 54% des embauches potentielles sont considérées comme problématiques dans la construction
- Les métiers de la santé et de la vente figurent parmi les plus difficiles à pourvoir
- Un tiers des intentions d'embauche est lié à une activité saisonnière

Nombre de projets de recrutement selon le secteur d'activité détaillé



PERSPECTIVES POUR LES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE, INGENIEURS ET CADRES

TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE DES INDUSTRIES DE PROCESS :

Une majorité de diplômés Bac+2.

La promotion interne a longtemps permis de devenir technicien ou agent de maîtrise. Ainsi, 30% d'entre eux ont seulement un diplôme de niveau CAP ou BEP et 11% aucun diplôme. Mais pour les jeunes générations, le niveau de qualification requis est aujourd'hui plus proche du « Bac + 2 ». Ainsi environ 70% des moins de 30 ans sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à « Bac + 2 ».

La qualification et l'expérience requises dans ces métiers sont des facteurs importants de stabilité de l'emploi. La précarité est peu développée et les emplois dans ces métiers sont très majoritairement (95%) des CDI.

Les techniciens des industries de process travaillent 37 heures par semaine en moyenne, le salaire médian est de 1 670 € par mois. Le turn-over est plutôt faible et environ 33 000 techniciens ou agents de maîtrise sont recrutés chaque année, dont 46% en CDD. 65% des embauches concernent des jeunes de moins de 30 ans. Le salaire médian à l'embauche est de 1 300 € par mois.



Des métiers qui font place aux filles.

Ces techniciens et agents de maîtrise sont employés principalement dans le secteur de la production et de la distribution d'eau, de gaz et d'électricité, la chimie-caoutchouc-matériaux plastiques, la métallurgie, et les industries agro-alimentaires. Leur rôle consiste à assurer notamment le bon déroulement du processus et respecter les objectifs de production, mais aussi gérer les aléas, et contrôler la qualité. Nombre d'entre eux travaillent en marge de la production notamment en laboratoire. Avec la sophistication croissante des procédés, la montée en exigence de qualité et le développement des secteurs concernés, les effectifs ont régulièrement progressé depuis 20 ans. Ils atteignent pratiquement 300 000 personnes, en 2002. Mais cette évolution globale cache des disparités entre les différents secteurs : ces dernières années, l'emploi suit une tendance à la hausse dans le secteur de l'énergie (eau, gaz, électricité) et la métallurgie. Il est, en revanche, en diminution dans le secteur de la chimie, du caoutchouc, et des matériaux plastiques. Ces métiers comptent 21% de jeunes de moins de 30 ans en 2002 et la moyenne d'âge est de 40 ans. Grâce aux jeunes, ces métiers se féminisent. Alors qu'elles ne représentent que 19% de l'ensemble des effectifs, les femmes sont 36% parmi les moins de 30 ans. Les régions où le poids de cette famille professionnelle est le plus significatif sont la Haute-Normandie, la Picardie, l'Alsace-Lorraine, Rhône-Alpes, et l'Auvergne.

INGÉNIEURS ET CADRES TECHNIQUES DE L'INDUSTRIE

Légère croissance du nombre de jeunes.

Cette famille professionnelle regroupe les ingénieurs de production, qui assurent la direction des ateliers et veillent à la réalisation des objectifs. Les maîtres mots de la profession sont : productivité, qualité et délais. Cette catégorie rassemble également les cadres techniques de la maintenance et les ingénieurs de méthode.

Ces derniers organisent et préparent le travail des professionnels de la fabrication. Ils travaillent majoritaire-

ment dans l'industrie. Une partie d'entre eux est employée par le secteur des services aux entreprises, et tout particulièrement dans le conseil et l'assistance. Les effectifs ont fortement chuté au moment de la récession économique du début des années 90. Porté par la technicité croissante des procédés, l'emploi a ensuite progressé pour atteindre 270 000 salariés en 2002. L'âge moyen des ingénieurs et des cadres techniques de l'industrie est de 43 ans. En effet, on accède en général à ces postes après plusieurs années d'expérience. La part des plus de 50 ans atteint 31% des effectifs en 2002. Toutefois on assiste à un renouvellement de générations, les jeunes investissent petit à petit ces métiers : 12% des effectifs ont moins de 30 ans. Ces métiers demeurent très masculins (10% de femmes en 2002), mais la féminisation est plus élevée parmi les jeunes (20% de femmes parmi les moins de 30 ans). Les régions où le poids de cette famille professionnelle est le plus significatif, sont l'Île-de-France, la Haute-Normandie, l'Alsace, et Rhône-Alpes.

Un haut niveau de qualification.

Le niveau de formation est élevé. Les jeunes qui occupent ces emplois sont souvent recrutés à bac + 5. 70% des moins de 30 ans ont au moins un Bac+3. Toutefois certains, après plusieurs années d'expériences, ont atteint cette fonction par promotion interne. Les emplois stables dominent, les emplois atypiques (CDD, intérim, etc.) pèsent pour moins de 2% des postes. Ces salariés ont de lourdes responsabilités, à la fois sur les plans technique, économique et managérial. Ils travaillent en moyenne 44 heures par semaine.

Mais ces postes de cadres sont bien rémunérés : le salaire médian est de 2 710 € par mois. Le turn-over est plutôt faible, cependant les transferts entre établissements sont nombreux. Ces postes sont ouverts aux jeunes cadres, puisque 37% des nouveaux embauchés ont moins de 30 ans.

Source :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espace_jeunes/metiers.html

NOTRE PETITE ANALYSE... :

Un rapport de deux entre les taux de chômage alsaciens et suisses ou allemands est au premier abord difficilement compréhensible. Pour autant, il est certain que les différences de politiques et stratégies, autant économiques que sociales entre nos différents pays apportent un éclairage sur ces écarts. De même, puisque dans nos lignes nous nous focalisons sur l'industrie, on peut noter que ces pays limitrophes ont développé une industrie de produits très spécialisés (chimie, outillage...) et moins soumis que l'automobile à une concurrence exacerbée.

Cependant, l'herbe n'étant pas forcément toujours plus verte ailleurs, n'oublions pas qu'en vertu des conventions conclues entre nos états, les frontaliers qui perdent leur emploi sont pris en charge par l'assurance chômage française. Il reste que l'Allemagne et la Suisse sont davantage en phase de recrutement aujourd'hui, notamment sur les métiers dits manuels ou à forte technicité. La marche à franchir pour restaurer l'attractivité économique de notre région est encore bien haute.

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION : CE QUI CHANGE EN 2010

Les accords de 2007 étant venus à échéance, en fin d'année 2009, la Direction centrale a réuni les DS pour renégocier ces accords pour les 3 prochaines années. Nous vous présentons dans ces quelques lignes, les conditions de calculs et d'attribution de la participations et de l'intéressement.

L'ACCORD DE PARTICIPATION DEROGATOIRE DE MAI 2010

Pour pouvoir bénéficier de cet accord de participation, il faut :

- être titulaire d'un CDD ou d'un CDI, quelle que soit l'organisation de son temps de travail (y compris temps partiel),
- compter au moins 3 mois d'ancienneté dans le groupe PSA PEUGEOT CITROEN.

CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION (RSP)

Cet accord dérogatoire permet dans certains cas d'améliorer la Réserve Spéciale de Participation (RSP) que nous pourrions obtenir en utilisant la formule légale. La RSP est en fait l'enveloppe globale qui sera répartie entre les salariés du Groupe. En fin d'exercice, le montant de l'enveloppe est calculé en utilisant les deux formules (légale et dérogatoire). La formule retenue est celle qui permettra d'obtenir la RSP la plus favorable pour les salariés. Dans le cas où la formule dérogatoire est retenue la somme ne pourra pas, légalement, dépasser la moitié du bénéfice net comptable.

Avant cet accord, la formule dérogatoire était la suivante :

$$\text{Montant de la RSP} = \frac{\text{Montant de la RSP de l'exercice précédent} \times \text{MOP de l'exercice}}{\text{MOP de l'exercice précédent}}$$

Le montant était plafonné à 5% de la marge opérationnelle.

Avec cet accord, la RSP est égale à 5% du Résultat Opérationnel Courant (ROC)

MONTANT DES DROITS INDIVIDUELS

La répartition individuelle de la participation entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement au salaire brut fiscal annuel perçu dans les sociétés au cours de l'exercice considéré.

L'attribution individuelle se fait dans le respect des critères suivants :

- le salaire pris en compte pour le calcul de participation est au maximum égal à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (2 885 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2010) correspondant à la durée de présence accomplie dans les sociétés du groupe.

- le montant de participation attribué à un salarié pour un exercice considéré ne peut excéder 75% du plafond annuel de la Sécurité sociale. Les sommes excédant ce montant sont réparties entre les bénéficiaires non concernés par cette limite.
- pour les salariés travaillant à temps partiel, les plafonds retenus sont établis proportionnellement au temps de travail accompli. *Exemple : pour un salarié ayant 6 mois d'activité dans une année, le plafond sera égal à 6 fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale.*
- pour les salariés effectuant des périodes indemnisées (chômage partiel, maladie indemnisée conventionnellement par l'employeur, maternité, congé paternité, accidents de travail et de trajet, maladie professionnelle) la rémunération prise en compte sera celle habituellement versée.
- Si le montant de la participation est inférieur à 80 €, il est directement versé sur le compte bancaire du salarié et soumis à l'impôt sur le revenu.

DESTINATION DES SOMMES

Disponibilité légale immédiate :

La législation permet actuellement aux bénéficiaires de demander le versement immédiat de tout ou partie de la somme qui leurs reviennent. Pour cela, la demande doit être formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire a été informé du montant qui lui est attribué. Il sera avisé de ce montant par un bulletin d'option qui lui sera adressé personnellement.

Placement sur 5 ans :

A défaut de versement immédiat, la somme peut-être investit dans le PEAG (Plan d'Épargne Action Groupe) ou le PED (Plan d'Épargne Diversifié) constitué de 5 fonds (Monétaire, Prudence, Equilibre, Dynamique et Solidaire). Chaque année, au plus tard avant le 1^{er} mai, vous serez consulté pour l'expression de votre choix par un bulletin d'option adressé personnellement. A défaut de réponse de votre part, la somme sera investit sur le fond monétaire.

L'ACCORD D'INTERESSEMENT DE MAI 2010

Pour pouvoir bénéficier de cet accord d'intéressement, il faut :

- compter au moins 3 mois d'ancienneté dans le groupe PSA PEUGEOT CITROEN, sans déduction des périodes de suspension en vertu d'un dispositif légal : congé payé, maternité, paternité, maladie....

MONTANT GLOBAL

Le montant est étroitement associé au déploiement du Plan de Performance du Groupe. Il dépendra pour 50% des résultats économiques (free cash flow), 25% des résultats de qualité (dépenses de garantie et résultat Enquête Qualité en Clientèle) et 25% des résultats de sécurité (Taux de fréquence Management des Accidents de Travail avec Arrêt).

PRECISION SUR LES MONTANTS DES DROITS INDIVIDUELS

L'attribution individuelle se fait dans le respect des critères suivants :

- Le salaire servant de base à la répartition est pris en compte pour chaque bénéficiaire avec un minimum égal à 80% du PSS (plafond de la Sécurité Sociale) et un maximal égal à 4 fois le PSS (le PSS correspond à la durée de présence accomplie dans les Société au cours de l'exercice considéré.
- Pour les salariés travaillant à temps partiel, les plafonds retenus sont établis proportionnellement au temps de travail accompli. *Exemple : pour un salarié ayant 6 mois d'activité dans une année, le plafond sera égal à 6 fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale.*

- Pour les salariés effectuant des périodes indemnisées (chômage partiel, maladie indemnisée conventionnellement par l'employeur, maternité, congé paternité, accidents de travail et de trajet, maladie professionnelle) la rémunération prise en compte sera celle habituellement versée.

CALCUL DU MONTANT

L'enveloppe se constituera dès qu'un critère aura atteint le seuil de déclenchement. Le maximum de l'enveloppe sera obtenu lorsque que tous les objectifs seront atteints. Si la cible d'un critère n'est pas atteinte, la part dédiée à l'intéressement sera proportionnelle au résultat obtenu.

Les seuils de déclenchement et les cibles retenus pour cette année sont :		Seuil de déclenchement	Cible fin 2010	Poids du critère
Pour les résultats économiques		- 1 500 M€	0	50%
Pour les résultats qualité	Coûts de garantie	100 (résultats 2009)	87 (amélioration de 13%)	12,5%
	Qualité de service (indicateur Enquête Qualité Client)	0 (résultats 2009)	5	12,5%
Pour les résultats sécurité (indicateur Taux de Fréquence Management – avec intérimaires)		4	2,6 (soit 3,8 en cumulé)	25%

Simulation pour une personne ayant un revenu de 40 000 € brut annuel :		Si résultat est	Rapport résultat /obj.	Calcul montant attribué	Montant attribué en €	
					En fonction de l'exemple	Si toutes les cibles sont atteintes
Pour les résultats économiques		- 100 M€	100/1500	$400 \times 0,5 \times 1 - (100/1500)$	186,66	200,00
Pour les résultats qualité	Coûts garantie	85	15/13	$400 \times 0,125 \times 13/13 (*)$	50	50,00
	Qualité de service	4	4/5	$400 \times 0,125 \times 4/5$	40	50,00
Pour les résultats sécurité		3,2	0,6/1,4	$400 \times 0,25 \times 0,6/1,4$	42,85	100,00
				Total	319,51	400,00

(*) 1% du salaire brut annuel X Poids de la cible X tenue de la cible. Si la cible est dépassée le calcul ne tient pas compte du dépassement. Ceci est valable pour tous les critères.

Lors du premier trimestre de 2011 et 2012 les partenaires sociaux seront invités à négocier de nouvelles cibles qui devraient être déclinées par Site.

VERSEMENT DES SOMMES

Le versement aux bénéficiaires s'effectue en une seule fois et dans le meilleur délai à compter de l'arrêté des comptes par le Directoire de PSA, et, en tout état de cause avant le 31 juillet de l'année qui suit la clore de l'exercice.

PLACEMENTS DANS LE PEAG

Si vous placez tout ou partie de la somme dans le PEAG, l'entreprise abondera suivant. L'intéressement et la participation peuvent être versés dans le Plan d'Épargne Actions Groupe. Si vous faites ce choix l'entreprise pratiquera un abondement de ces sommes suivant les nouvelles règles mise en place depuis le 5 juillet 2010 :

- 100% jusqu'à 300 €,
- 50% de 300 € à 2 000 € soit pour les 1700 € suivants,
- 25% de 2 000 € à 6 000 € soit pour les 1700 € suivants.

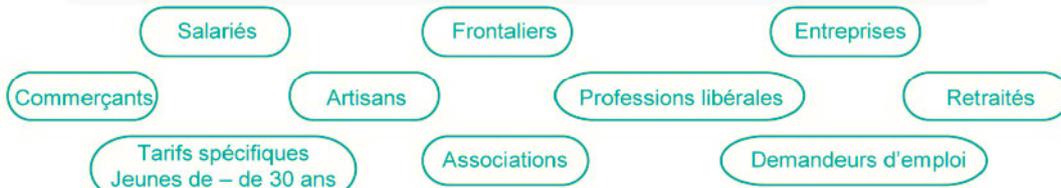
Ces modalités d'abondement s'appliquent au 1^{er} euro versé à compter du 5 juillet dans la limite de 2150 € d'abondement par année civil (versement minimum 15 €).



Cette avancée concernant la modification de l'abondement est une demande de longue date de la CFE-CGC. Nous avons une fois de plus été écoutés.



UNE COUVERTURE SANTE ET PREVOYANCE ADAPTEE A VOTRE SITUATION



Tarifs spéciaux « ECO » sur demande

Nos atouts

- Remboursement sous 48 heures
- Télétransmission (flux informatique entre la Sécurité Sociale et la CPM)
- Tiers payant
- Accès privilégié aux Centres mutualistes avec tiers payant (optique, dentaire, orthodontie, audioprothèse)
- Accueil personnalisé 6 jours sur 7 : pas de plateforme téléphonique
- Contrat d'assistance inclus : aide à domicile, conseils juridiques,
- Commission de secours exceptionnels
- Cadeaux de parrainage

Consulter notre équipe de Conseillers

- Frédéric MEYER au 03 89 45 98 84 ou 06 72 39 19 57 - e-mail fm@cpm-mutuelsante.com
- Brian MEYER au 03 89 45 98 89 ou 06 70 42 21 47 - e-mail bm@cpm-mutuelsante.com
- David ZISS au 03 89 45 98 87 ou 06 31 52 54 72 - e-mail dz@cpm-mutuelsante.com

du lundi au vendredi de 8 H 30 à 12 H 00 et de 13 H 00 à 17 H 00

Permanence le samedi de 9 H 00 à 11 H 00

Avec la CFE-CGC,
34^{ème} congrès - Reims
17-18-19 février 2010
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 : Alain TEYSSIER, Martial PETITJEAN, Patrick RUMMELHART

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