

DOSSIER

Salaires ou Rémunération ?



Orga

Pour concrétiser notre objectif des 30 000 adhérents à la fédération



SOMMAIRE

Les luttes 6

Formation syndicale 11

Continuons à développer le "syndicalisme retraité".

International 13

L'international, une activité importante.

Il existe des milliers de preuves d'amour.
Un nouveau médicament en est une.



sanofi aventis

L'essentiel c'est la santé.

Pour plus d'informations sur notre Groupe pharmaceutique,
consultez notre site www.sanofi-aventis.com

Salaires, emplois, devenir industriel : il y a danger !

n°463

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Case 429 - 93514 Montreuil cedex

Tél.: 01 48 18 80 36

Fax : 01 48 18 80 35

<http://www.fnic.cgt.fr>boîte aux lettres (e-mail) : fnic@cgt.fr

Directeur de la publication : J.-M. Petit

Commission paritaire n°0108S06355

Réalisation : Alliances - 01 41 98 37 97

HOMMAGE

**René LEGIER nous a quittés ce
dimanche 26 novembre 2006,**

René était cadre et responsable CGT au siège du groupe TOTAL, il avait été dirigeant de notre Fédération en tant que membre de la CEF de 1988 à 1994, membre de la CFC de 1994 à 1998 et membre actif de notre UGICT-CGT. René avait assuré « sa continuité syndicale » après son départ en retraite en entrant à la direction de notre Union Fédérale des Retraités des Industries Chimiques et dans bien d'autres instances CGT de l'UGICT à l'UCR CGT.

René venait d'avoir 68 ans.

Nous présentons à tous ses proches, à tous ses camarades et amis nos plus sincères condoléances.



Dans un contexte politique, où la période des surenchères a déjà commencé en vue des prochaines échéances électorales de l'année 2007, le patronat de nos industries, de son côté, continue son bradage social et économique.

16 000 emplois supprimés dans la branche Chimie en 2004 et 2005, menaces sur les équipementiers automobile (Faurecia, Visteon, Cadence Innovation) mais aussi dans la parfumerie.

Certains groupes n'hésitent pas à demander de l'aide à l'Etat pour financer les plans sociaux et les reclassements. Un comble !

Dans les branches Navigation de Plaisance, LAM, etc. les salaires sont au niveau le plus bas et certaines négociations de branches sont reportées en 2007. Tout cela dans un contexte où la plupart des grands groupes annoncent des profits records.

Plus que jamais, la finance agit au détriment de nos emplois, de nos acquis sociaux. Et ce n'est malheureusement pas le contexte politique, où chacun tire la couverture à lui, sans penser à ceux qui vivent dans la misère, la précarité, aux 7 millions de smicards, qui ouvre des perspectives réelles pour transformer la société.

Des luttes porteuses d'espoirs se sont déroulées dans la dernière période comme chez Arkema, Cadence Innovation à Noeux-les-Mines, Alcan Pechiney à Lannemezan.

Mais cela reste malgré tout très isolé pour inverser la tendance imposée par le patronat.

L'année 2007 ne pourra être celle de l'attentisme, de la fatalité, mais celle de la lutte comme on a su le faire sur le CPE en début d'année 2006.

Nous n'avons rien à espérer des élections politiques, si on ne crée pas les conditions d'une grande riposte nationale.

La CGT aura un rôle important à jouer dans la période. Une CGT offensive, une CGT forte de propositions, une CGT ayant son mot à dire sur la politique économique et sociale nécessaire pour éviter que le racisme, le désespoir, la désillusion, se traduisent par un vote ancré vers ceux qui prônent des valeurs xénophobes et répressives.

La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT apportera sa contribution dans les débats avec les syndicats pour démontrer qu'il y a d'autres alternatives et d'autres choix de société.

Ensemble, nous pouvons créer les conditions d'une vie meilleure pour les salariés de nos industries et leurs familles.

La Casse n'est pas une fatalité, la mobilisation est primordiale.

2007, une année de succès, à nous d'y contribuer.

Joyeuses fêtes à toutes et à tous.

Bonne et heureuse année de santé, de prospérité, de paix et d'espoirs.

SALAIRE OU REMUNERATION ?

Quel impact les rémunérations aléatoires ont-elles sur les négociations ?



Tout le monde connaît l'intéressement et la participation qui sont des modes de rémunérations mis en place depuis des décennies : l'intéressement depuis 1959 (*facultatif*) et la participation 1967 (*obligatoire dans les entreprises de + 50 salariés*) sont les plus connus et utilisés dans les entreprises. D'autres formes de rémunérations telles que les stock-options, bonus, sont plus dirigées vers certaines catégories de salariés.

Mais jusqu'en 2001, ces modes de rémunération ont fait partie de la politique salariale des grands groupes.

La loi Fabius sur l'épargne salariale a eu la volonté d'élargir l'accès à l'épargne salariale aux PME et de placer celle-ci au centre des négociations de branches et d'entreprises.

Aujourd'hui, un projet de loi «pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié» est prêt, l'examen du projet par le Parlement devrait intervenir pour aboutir à une loi.

Tout est fait pour que l'épargne salariale, donc les rémunérations aléatoires, soit partie intégrante de la stratégie des entreprises puisque



l'État donne des moyens supplémentaires au patronat, au travers d'une nouvelle loi qui est censée s'appliquer à tous les salariés.

POURQUOI LE DEVELOPPEMENT DES REMUNERATIONS ALEATOIRES ?

Dans un contexte où le patronat et la plupart des politiques conçoivent comme irréversibles la prépondérance financière et le pouvoir actionnarial dans les entreprises, c'est la logique libérale qui tente de subordonner le travail à ses objectifs de rentabilité.

Intégrer les salariés aux résultats et à la performance de l'entreprise devient le mode de management privilégié des directions d'entreprise, nous retrouvons cette politique notamment dans certains accords d'intéressement où des critères de «progrès» sont intégrés. (*Absentéisme, sécurité, qualité, objectifs de rentabilité, etc.*).

Autant de critères qui tendent à culpabiliser les salariés notamment concernant leur comportement.

De plus, en se servant de ces dispositifs comme d'une arme de division entre

les salariés, elle vise encore plus à l'abaissement des coûts salariaux (*effectifs, salaires, cotisations*).

Cette conception est donc animée d'une volonté de changer la nature des relations sociales dans l'entreprise, ce n'est plus le collectif de travail et ses garanties qui priment, mais l'individualisme poussé à l'extrême jusqu'à l'auto-exploitation.

Pourtant, les salariés, au travers des différents types d'épargne, n'ont-ils pas l'impression d'y gagner puisqu'ils bénéficient du système et souvent avec des abondements patronaux importants allant jusqu'à 300 %. Par ailleurs, cette générosité apparente peut paraître curieuse au regard de la rigueur pratiquée par les patrons sur les salaires garantis ?

Dans ce cadre, ne viennent-elles pas s'opposer à la double dimension du salaire socialisé ?

Dimension de redistribution collective du salaire au travers des cotisations.

Dimension de repère collectif de reconnaissance des qualifications (*tritype : qualification, classification, salaire*).

Se poser la question nous amène à réfléchir sur une série d'enjeux importants.

N'EST-IL PAS NECESSAIRE DE DISTINGUER LE SALAIRE DES REVENUS SALARIAUX ?

Le salaire subit un dépérissement depuis plus de 20 ans. La part des salaires dans la valeur ajoutée (les

richesses créées par les salariés dans l'entreprise) est aujourd'hui de 58 % contre 64 % en 1982. 16,8 % des salariés sont payés au SMIC, les grilles salariales de branches sont toutes dévalorisées, alors que dans le même temps, l'épargne salariale n'a cessé de se développer.

POURQUOI ?

Parce que le salaire socialisé présente deux caractéristiques fondamentales.

- **Le salaire paiement de sa qualification** est un point de repères dans les grilles pour les salariés quels que soient leurs diplômes.

- **Le salaire indirect** qui désigne un ensemble de cotisations sociales, réponse collective à des besoins sociaux et visant un revenu de remplacement et qui fait partie intégrante du salaire direct.

Pourquoi et quel intérêt ont les patrons à s'attacher au salaire ?

PARCE QU'IL EST DIRECTEMENT LIE À L'EMPLOI QUALIFIE ?

Parce que le salaire indirect improprement nommé «charges sociales» (*de moins en moins avec les allègements et les suppressions de cotisations*) est payé par l'employeur, que cela ne lui rapporte rien et que cette masse financière échappe au capital.

Parce qu'il doit être la reconnaissance sociale du travail des salariés reposant sur une grille de qualifications et non pas sur la productivité et sur les résultats.

TOUTES CES QUESTIONS, NOUS EN MESURONS LES CONSÉQUENCES.

A partir de ce constat, comment sommes-nous en mesure «de contraindre» à d'autres choix que ceux auxquels veulent nous imposer les patrons ? D'où la question fondamentale de la préparation des négociations de branches et d'entreprises en amont pour créer le rapport de forces nécessaire à partir de nos revendications.

Face à la pensée unique qui dicte sa loi, au fatalisme qui peut peser sur les salariés, nos revendications paraissent-elles utopiques, comme l'affirment tout ceux qui accompagnent le système ?

La concurrence, la mondialisation, la reprise économique fragile, tous les arguments possibles sont mis en avant par les patrons pour faire reculer les garanties collectives et amener les organisations syndicales et les salariés sur leur propre terrain.

D'où des négociations sur les salaires au rabais en fonction des indices (Insee), et non pas sur la réponse aux besoins et la reconnaissance des qualifications, ceci entraîne depuis des années une perte conséquente du pouvoir d'achat, et de fait une dévalorisation des négociations de branches puisqu'elles n'ont pour objectif affiché que de traiter des salaires mini ; d'autant que dans bien des cas, et paradoxalement, les négociations de branches se tiennent après les négociations d'entreprises.

Dans ce cadre, quelles réelles perceptions ont les

salariés des négociations de branches et quelles sont les incidences de cette politique salariale sur leurs feuilles de paie ?

Comment faire retrouver un intérêt par les salariés et nos syndicats aux négociations de branches, avons-nous des points d'appui pour ce faire ?

Si l'on se réfère au bilan de la négociation collective faite par le Ministère pour l'année 2005, 45 % des conflits à l'origine portaient sur les revendications salariales, sur les augmentations de salaires et sur les primes.

Selon le Ministère, la Chimie faisait partie des branches où les conflits sur les salaires ont été importants, ce qui démontre que les salariés ont besoin d'une stabilité dans leur pouvoir d'achat et dans ce cas, seul le salaire garanti et son niveau sont capables de leur offrir cette stabilité.

La question du pouvoir d'achat est posée.

L'épargne salariale contribue-t-elle à régler la question du pouvoir d'achat ?

Le décalage prix-salaires a contribué à accroître les inégalités, pesant sur la consommation des ménages et le niveau de satisfaction des besoins. En effet, de plus en plus de salariés sont payés au SMIC, chacun d'entre nous peut le constater dans sa propre entreprise et notamment dans le cadre de l'embauche de jeunes.

L'explosion des profits démontre que les moyens existent pour satisfaire les

revendications salariales. Mais, conformément aux objectifs patronaux, ces profits sont utilisés pour alimenter l'épargne salariale et sous conditions, un montant sera attribué, sauf pour les salariés à qui l'on fait comprendre que les résultats de l'entreprise n'étant pas à la hauteur des objectifs de rentabilité financière fixés, ce sera pour une autre fois !

C'est pourquoi la notion de salaire garanti en lien avec le SMIC, constitue dans notre pays une garantie sociale fondamentale qui rappelle le salaire minimum pour un salarié sans aucune qualification, entrant dans le monde du travail. De ce point de vue, n'est-il pas un axe revendicatif incontournable dans la construction de notre grille fédérale ?

La revendication de la CGT de le voir porté à 1 500 euros tout de suite dans le cadre de la réponse aux besoins, devient-elle, une nécessité. Pour autant, faut-il se focaliser sur la politique des bas salaires, en faire une priorité ne favoriserait-il pas les objectifs patronaux d'annualisation, et ne signifie-t-il pas, à terme, une dévalorisation et plus encore la disparition des grilles ?

Comment rendre perceptible la cohérence de notre grille fédérale, pour assurer l'adaptation des classifications à l'évolution des fonctions ou pour en faire des repères individuels au service du collectif pour la reconnaissance des qualifications et cela quelle que

soit la branche à laquelle nous appartenons ?

Quelle réponse face à l'épargne salariale en liaison avec la remise en cause des droits à la retraite et plus largement, la protection sociale ?

ASSURE-T-ON SA PROTECTION SOCIALE ET NOTAMMENT SA RETRAITE, AVEC L'ÉPARGNE SALARIALE ?

La protection sociale est une affaire de salaire, d'obligation pour le capital de s'impliquer dans la reconnaissance sociale du travail, alors que l'épargne est, par nature, un capital privé qui sera, de fait, très inégalitaire en fonction des accords d'entreprises et surtout pour les salariés qui seront susceptibles de l'alimenter.

N'est-ce pas privilégier les salariés qui ont les revenus les plus importants qui bénéficieront du système, remettant en cause le régime de solidarité ?

Face à la pensée unique que certains décideurs veulent nous imposer, les valeurs de la CGT construites depuis la naissance des Conventions Collectives Nationales sur les salaires seraient-elles un combat d'arrière garde où représentent-elles encore aujourd'hui un caractère révolutionnaire ?

A l'heure où vont s'ouvrir dans nos branches et nos entreprises, des négociations sur les salaires, cela ne mérite-t-il pas d'en débattre avec les salariés ?

Information : il est temps de parler de notre 37^e congrès fédéral !

Le Comité Exécutif Fédéral (CEF) a décidé lors de sa réunion des 11 et 12 septembre que notre **37^e congrès fédéral se tiendrait : du lundi 19 au vendredi 23 novembre 2007 au parc des expositions de Paris-nord à Villepinte.**

Ce congrès revêtira un caractère particulièrement important à plus d'un titre :

- Au regard du déroulement et des décisions du 48^e congrès confédéral, la FNIC est considérée par beaucoup, dans la CGT mais aussi plus largement, comme un point de repère incontournable du fait de ses orientations et de la nécessité d'une alternative aux choix de société imposés par un capitalisme dominateur.
- Si bien que demain, c'est bien sur les syndicats, sur leurs contributions aux débats sur les enjeux, sur leur exigence d'une fédération porteuse d'avenir et de débat d'idées que devra s'appuyer la future direction fédérale. Nos orientations

sont nettement ancrées dans une analyse « de classe » et qui met en avant la lutte comme le moyen d'action le plus efficace pour répondre aux revendications. Demain encore plus qu'aujourd'hui, ceci nécessitera une prise en compte et un support puissant de l'ensemble de nos syndicats.

Chaque syndiqué doit prendre en compte ces aspects : Quelle fédération demain ? Avec quelles orientations ? Et quel(le)s militant(e)s à la direction fédérale pour les mettre en application durant les 3 ans à venir ?

En 2007, année du centenaire de notre, de votre fédération, la préparation politique de ce congrès revêt donc une importance que chacun doit mesurer. Au-delà du discours convenu sur « le congrès, moment de démocratie syndicale », que chaque syndiqué se pose la question : Pourquoi ne serais-je pas véritablement acteur de la construction de la future direction fédérale et de ses orientations ?

Dans chaque syndicat, débattons, agissons pour faire de ce grand rendez-vous de l'an prochain, une nouvelle étape de la construction permanente de la FNIC-CGT dont les salariés ont besoin.



Pénibilité au Le vécu de la raffinerie de Total de Confreville

Depuis longtemps, les pétroliers comme beaucoup d'autres, entendent se débarrasser de tout ce qui touche au conditionnement, au nettoyage, aux interventions de réparation et d'entretien, au stockage, services généraux... etc. Ils entendent peser davantage via les règles commerciales sur le statut des salariés. Concurrence vers le bas, flexibilité, sous-traitance en cascade, mobilité désormais européenne en sont quelques aspects.

Non seulement il y a transfert de risques car les travaux manuels sont statistiquement les plus exposants, mais il y a aggravation de par :

- La pression permanente sur le renouvellement des contrats de travail

Ils sont souvent associés au volume des chantiers, ou en tous cas présentés comme tels. Le salarié se retrouve face aux deux employeurs, dont celui de l'entreprise utilisatrice. Ce dernier bien que n'ayant aucune légitimité se permet, souvent, de porter ses exigences sur les horaires, les griefs, la sélection, les astreintes et les moyens d'intervention.

- L'utilisation fréquente de la précarité

Au prétexte souvent abusif de ne pas pouvoir prédire les effectifs à cause des marchés, la sous-traitance se démultiplie en cascade. A cela s'ajoutent toutes les formes de contrats précaires et l'utilisation de salariés déplacés depuis l'Europe de l'Est ou de l'Europe du Sud.

- Le manque d'expériences du site, des procédures internes, des règles de sécurité et des produits

Il n'est pas rare de rencontrer un salarié incapable d'indiquer le secteur où il a travaillé, les produits qui l'entourent,

travail transfert et aggravation vers la sous-traitance.

les règles d'urgence à appliquer en cas de problème. La direction cherche à se couvrir en noircissant du papier et en exigeant des signatures. Elle se réfugie derrière des certifications, des habilitations et des chartes. Il suffit de discuter avec les sous-traitants pour mesurer les décalages.

- Un droit d'expression malmené

Pour qu'il perçoive une situation à risques, il est encore plus difficile de la dénoncer du fait de la culture savamment alimentée par le « *ne pas mécontenter le client !* ». Ce chantage au renouvellement du contrat commercial s'exerce en permanence. Quand le contrat de travail

est précaire, la rupture sanctionne toute expression sur la pénibilité.

A la raffinerie de Normandie, lors du dernier grand chantier, des ouvriers polonais, portugais travaillaient régulièrement 55 heures par semaine. Leurs conditions de déplacement étaient souvent scandaleuses.

Dans quasiment tous les accidents sur des expositions de benzène d'H₂S, de CO, ce sont des sous-traitants qui en font les frais.

Lors de réunions de CHSCT, le bilan des accidents du travail nous est présenté. Même si la pression du camouflage est énorme, il y a 5 fois plus d'accidents déclarés pour les sous-traitants alors

qu'il y en a autant en effectif sur le site que les dits organiques.

Il faut encore se battre au XXI^e siècle, dans une entreprise française championne du CAC 40, afin d'obtenir aux sous-traitants de l'eau fraîche, des vestiaires et des toilettes correctes. Il n'y a que dans les stations TOTAL que notre entreprise met cela à disposition de toutes les catégories de public.

Le syndicat CGT, avec le CHSCT, ne ménage pas son engagement, la tâche est énorme. Nous sommes néanmoins convaincus de la nécessité de s'attaquer aux divisions du monde du travail.

Alcan encaisse les bénéfices, ferme les usines, brade l'emploi, le devenir industriel et ne tient pas ses engagements !

Les salariés de l'usine Péchiney-Alcan Aluminium de Lannemezan ne baissent pas les bras malgré l'annonce du projet de fermeture.

Ce projet, totalement injustifié du point de vue économique ; l'usine ayant dégagé l'an passé 18 millions d'euros de profits qui s'ajoutent aux 50 millions réalisés entre 2000 et 2004, s'inscrit dans les décisions stratégiques du groupe canadien qui privilégie le toujours plus pour les actionnaires au mépris des salariés, de leurs familles, du développement industriel des régions.

Alcan, second groupe industriel dans la production d'aluminium primaire, a annoncé un résultat sans précédent de 803 millions de dollars pour le 3^{ème} trimestre, cela s'ajoutant à des résultats financiers record depuis l'OPA sur le groupe Péchiney en 2003.

Ceci au prix de multiples fermetures de sites en France et en Europe, de cessions et de braderies du potentiel industriel que représentait encore le groupe Péchiney.

D'ailleurs, pour tenter de faire toute la lumière sur la réalité de l'OPA d'Alcan sur le fleuron industriel français Péchiney, le groupe communiste à l'Assemblée Nationale a exigé la mise en place d'une commission d'enquête parlementaire sur les conditions et les conséquences de l'absorption de Péchiney par Alcan.

Les responsabilités écrasantes des pouvoirs publics de l'époque doivent être telles que cela explique les lenteurs de la mise en œuvre de celle-ci !

Pour en revenir à l'action des salariés de Lannemezan, depuis la rentrée, il ne se passe pas une semaine sans que se déroulent d'importantes opérations spectaculaires, que ce soit au niveau des péages d'autoroutes, des blocages des voies

SNCF, des manifestations et initiatives en direction des élus locaux et régionaux.

Ces actions sont motivées par le refus de l'abandon de la production de l'aluminium, alors que les besoins progressent de 5 % par an (l'Europe est déficitaire de 2 millions de tonnes et la France de 350 000 tonnes) mais également par le refus de la part de la direction d'Alcan de conserver, comme elle s'y était engagée, la fonderie qui permettrait le maintien de 80 emplois sur le site.

Pour « couronner » le tout, la direction a décidé de « tuer » volontairement le site en ne produisant plus que des produits peu rentables.

Les salariés quant à eux, entendent poursuivre le combat contre un licenciement collectif pour motif économique, alors que cette usine continue d'engranger des bénéfices considérables !



Exxonmobil : les postés s'expriment

Au cours de l'été 2006, les syndicats de la plate-forme pétrolière et chimique de Notre Dame de Gravenchon (76) ont décidé d'organiser une grande enquête sur le vécu des salariés postés 3x8 et 2x8 concernant la pénibilité à effectuer leur travail en équipe tournante, et plus particulièrement en travail de nuit.

Un questionnaire a été conçu par un collectif, avec pour objectifs la simplicité, la rapidité de réponse mais aussi le souci de cerner l'ensemble des questions.

Au cours de l'été, nos militants ont remis ce questionnaire aux postés, ce qui a déjà permis d'aller au débat avec eux.

Le nombre de réponses récoltées à l'automne dépassant les 400 (sur 900 questionnaires distribués), le syndicat CGT a décidé de restituer cette enquête sous la forme d'un 8 pages couleur, ce qui représentait un investissement mais en valait la peine, compte tenu de la qualité des retours que nous avons collectés.

Les postés ont utilisé ce questionnaire comme un moyen d'expression dans une entreprise où il est difficile de le faire. Ils nous ont dit les difficultés de santé auxquels ils sont confrontés (sommeil, troubles digestifs, etc.), mais aussi

des impacts sur leur vie de famille et sur la qualité de vie en général. Ils ont exprimé massivement leur attente d'une meilleure reconnaissance de la pénibilité de leur tâche, au travers de dispositifs de dépostage adaptés et d'une anticipation au départ de 1 an pour 5 ans effectués en poste.

Le questionnaire et le 8 pages couleur sont consultables en ligne sur le site de la FNIC, rubrique « dossiers ». Prochaine étape : Mobiliser les salariés pour obtenir satisfaction de la direction du groupe ExxonMobil, sur cette question cruciale de leur santé et de leur espérance de vie.

La Coordination du Groupe Arkema dans l'action



Alors que les mauvais coups se succèdent chez ARKEMA avec leurs lots de fermetures de sites, de plans de performance, les syndicats CGT ont fait du 9 novembre dernier, une journée d'actions pour la défense de l'outil industriel et des emplois qui y sont associés.

Ce jour là, un CCE était convoqué avec à l'ordre du jour, la fermeture du site de Loison-sous-Lens accompagnée d'un plan social d'une violence encore jamais vue chez Arkema.

Avec l'aide de leurs experts, la CGT a défendu le maintien de l'activité PBO qui, avec l'arrivée d'une plate-forme logistique, permettrait de sauver 1/3 des emplois du site.

Pour appuyer cette revendication, un appel à la grève de la Coordination Arkema a été bien suivi. Cet appel a largement débordé au-delà d'Arkema France, des appels ont également été lancés chez Alphacan et au GRL de Lacq, eux aussi bien suivis.

A l'issue de la paritaire sur le PSE, la Direction Générale d'Arkema a très sérieusement revu sa copie à la hausse et ses prétentions à la baisse.

Bien sûr, négocier le contenu d'un PSE, c'est perdre sur l'aspect industriel, c'est ne pas pouvoir empêcher de nouvelles suppressions d'emplois. Il reste que la journée de grève, à l'initiative de notre coordination, a pesé lourdement dans la balance... La Direction Générale n'inaugurera pas un PSE « modèle anti-social » à Loison.

L'ACTION CONTINUE.

Malgré la date peu favorable, choisie par nos patrons et proche des fêtes de fin d'année, celle de la paritaire « salaires »

est fixée au 20 décembre prochain ; nous aborderons cette réunion sur la base de revendications élaborées par la coordination des syndicats CGT d'Arkema.

INVESTISSEMENT DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL ET EMPLOI :

- Demande d'expertise sur tous les investissements réalisés dans ARKEMA, ces dernières années, avec listage des sites laissés pour compte.
- Centralisation des données concernant l'emploi précaire.

SALAIRES + 160 €/mois pour tous, RMAG fixée à 27 000 €.

CLASSIFICATIONS : harmonisation des niveaux de salaire à coefficient égal entre journaliers et postés (sur la base du plus haut salaire pratiqué dans les sites).

Pour concrétiser notre objectif des 30 000 adhérents à la fédération

**Pour le progrès social ;
Pour imposer d'autres choix ;
A chaque syndiqué de s'engager.
Cela nous concerne tous !**

PRIME D'ANCIENNETÉ : + 1 % par année d'ancienneté avec dé plafonnement au-delà de 20 ans.

PRIME DE VACANCES : 1 000 € pour tous.

PRIME DE TRANSPORT : + 30 % sur les barèmes existant sur les sites.

POSTES :

- Retraite à raison d'une année d'anticipation sur la retraite validée pour 5 ans de poste continu avec un maximum de 5 ans pour 25 ans de poste 10 ans de poste semi-continu correspondent à 7 ans de poste continu).
- Possibilité de dépostage sans perte de rémunération pour les postés âgés de 50 ans et plus, et totalisant plus de 20 ans de poste.
- + 3 % sur les primes de postes forfaitées afin de tenir compte de la loi européenne instituant 9h de nuit au lieu de 8h.
- Versement de la prime de panier pour chaque poste travaillé.
- 13^{ème} mois incluant les primes de poste.
- Attribution à tous d'une prime de jours fériés pour les postés travaillant les réveillons de Noël et de Jour de l'An.

Comme l'an dernier, la coordination CGT a décidé de placer le déroulement de la négociation sous le contrôle des salariés.

L'ensemble des syndicats CGT des sites Arkema vont déposer des préavis de grèves de 24 heures pour le 20 décembre avec des assemblées générales, sur tous les établissements, dès le 21 décembre, où se décideront la reconduction ou non, de la grève en fonction des résultats obtenus.

C'est dans l'action que nous irons chercher notre dû.

Vous êtes de celles et de ceux qui font partie de la CGT et qui pensent qu'il y aurait besoin d'un syndicalisme encore plus fort, plus solidaire, plus efficace pour faire avancer les revendications (salaires, conditions de travail, classifications, devenir de nos industries, protection sociale, précarité, flexibilité, etc.), et vous vous êtes déjà certainement dits : « qu'est-ce que je peux y faire ? ».

Vous savez également, que le syndicat n'a qu'une force : le nombre de syndiqués et leur engagement dans la vie syndicale. La France a un des plus faibles taux de syndicalisation en Europe et l'état du droit syndical dans notre pays n'y est pas étranger !

Néanmoins, les résultats aux élections professionnelles reflètent la confiance des salariés en la CGT et au type de syndicalisme qu'est le nôtre. Dans les luttes portées par la CGT ou dans celles où la CGT est à l'initiative, la confiance des salariés ne fait pas défaut bien au contraire. Les idées, les arguments, les propositions faites par la CGT sont largement partagées par le monde du travail.

MAIS LA CONFIANCE NE SUFFIT PAS !

Dans toutes les dernières luttes qui ont été menées, certes il faut se mobiliser, agir, mais notre état d'organisation est déterminant pour la construction d'un réel rapport de forces, que ce soit au niveau de l'entreprise, des groupes, des branches et bien sûr au niveau national.

Les questions de notre nombre de syndiqués, de l'amélioration de la qualité de notre vie syndicale restent les clefs pour résister aux attaques des patrons et du gouvernement contre le monde du travail, et c'est aussi le moyen de gagner.

Chaque syndiqué peut participer à la construction du rapport de forces en s'en-

gageant concrètement au développement de la syndicalisation.

Les exemples ne manquent malheureusement pas, de façon quotidienne, où nous sommes confrontés à des remises en cause d'acquis et de conquêtes sociales qu'elles émanent du patronat ou du gouvernement (et souvent des deux réunis) et que cela suscite débats au sein de l'entreprise mais y compris à l'extérieur.

Dans la période où se déroulent les négociations sur les salaires, où de nouvelles attaques se font jour contre l'emploi, c'est à nous, syndiqués de la CGT, de s'adresser à nos collègues de travail en « martelant » :

POUR GAGNER, IL FAUT ETRE PLUS NOMBREUX, MIEUX ORGANISES !

Il n'y aura pas d'autre moyen d'inverser la tendance et construire durablement un réel rapport de forces pérenne.

Le plan national de syndicalisation, l'objectif du million de syndiqués à la CGT dont 30 000 à la fédération est toujours d'actualité !

La CGT vient de décider lors de la dernière réunion de la Commission Exécutive d'une nouvelle campagne de syndicalisation qui se déroulera du 22 au 26 janvier 2007.

Pour tous les syndicats de la Fédération, cette semaine doit marquer un nouveau départ dans nos ambitions de conquêtes de nouvelles forces organisées.

D'autant plus que, pendant l'année 2005, l'engagement de bon nombre de syndicats de la Fédération avait démontré toutes les potentialités existantes :

Ce sont 2679 adhésions nouvelles qui ont été recensées pour 2005, une situation inédite qui ne demande qu'à être renouvelée.

Dès maintenant, faites du renforcement de la C.G.T. une préoccupation quotidienne. Ce sera la meilleure garantie pour passer :

- De la résistance à la conquête,
- De la contestation à des avancées,
- De la simple négociation à de réelles alternatives économiques et sociales.

Intervention des salariés pour peser sur les négociations de branches :



Les salaires, comme le démontrent des analyses, sont la première préoccupation des salariés de notre pays. La fédération refuse de banaliser les négociations salariales de branches et a décidé d'agir pour créer les conditions d'une meilleure prise en compte de celles-ci par les salariés. Quelques exemples sur la réalité des branches :

- **le pétrole** a encore réussi, comme l'an passé, le pari de rassembler 200 militants dans la capitale lors des négociations salaires qui se sont tenues le 30 novembre 2006. C'est bien la démonstration que dans cette branche, les militants de toutes les raffineries où la CGT est présente ont décidé d'intervenir pour demander à la chambre patronale

des compagnies pétrolières, qui ont vu leurs profits exploser depuis quelques années, de satisfaire leurs revendications.

- **La chimie** connaît plus de difficultés sur la mobilisation, ne serait-ce que par la prise en compte des négociations de branche par les militants. En effet, l'assemblée générale des syndicats de la chimie s'est tenue le 22 novembre 2006 à la fédération, pour préparer, en amont, les négociations salariales de la branche qui débutent le 5 décembre. Seulement 17 syndicats présents alors que la chimie représente 50 % des 1 100 bases de la fédération ce qui s'avère être une réelle difficulté. Les camarades composant la délégation ont besoin de rapport de forces pour contraindre la chambre patronale à négocier sur les revendications CGT car les moyens existent pour les satisfaire.

Les autres branches connaissent aussi une forte pression des chambres patronales où l'on retrouve des grilles de salaires, signées par d'autres, avoisinant le SMIC, voire pour certaines avec des coefficients en dessous du SMIC.

L'objectif du patronat est de mettre un terme aux garanties collectives pour traiter des qualifications et des salaires au niveau des entre-

prises avec pour conséquence de modifier les rapports sociaux au niveau des branches. C'est jouer sur l'individualisme, « cher » à nos patrons d'entreprises.

En fonction du rapport de forces, des salariés s'en sortiront mieux que d'autres. Nous devons tous avoir en tête que le socle des garanties individuelles, ce sont les garanties collectives, donc de fait, les conventions collectives.

La complémentaire santé pour tous les salariés de chaque branche.

Le collectif branches s'est réuni avec des camarades du collectif protection sociale pour entamer un débat sur la complémentaire santé suite à l'enquête réalisée par le collectif protection sociale auprès des syndicats de la fédération.

Le résultat qui en découle reflète une grande disparité en matière de complémentaire, que ce soit au niveau des branches, des groupes ou des entreprises. Certains salariés sont couverts par leurs propres moyens, d'autres avec un financement patronal allant de 0 à 100 % pour une seule entreprise.

La fédération propose que s'engage une véritable bataille idéologique sur la base du document élaboré par le collectif protection sociale intitulé : « la complémentaire santé, où en sommes-nous ? », envoyé dans tous les syndicats et disponible sur le site de la FNIC (www.fnic.fr), afin d'obtenir, rapidement, dans les branches des négociations pour une véritable complémentaire santé de branche couvrant actifs et retraités avec financement patronal.



Après les 18 et 19 octobre 2006, actifs et retraités, ensemble, continuons à développer le « syndicalisme retraité ».

Les 18 et 19 octobre 2006, dans la région Rhône-Alpes ont été organisées par la Fédération, l'Union Régionale Rhône-Alpes et l'UFR, deux journées d'études sur l'organisation et l'activité convergentes Actifs et Retraités.

Ces deux journées venaient dans le prolongement de la 8ème Conférence Nationale de l'UFR de mai dernier. L'analyse qui a suivi la Conférence a fait apparaître de nombreuses faiblesses dans la préparation, la participation et le renforcement des structures de l'Union Fédérale des Retraités. Il convenait donc de rechercher les raisons qui ont amené cette situation. A cela s'ajoute la préoccupation générale de la prise en compte de la continuité syndicale. L'UFR de la FNIC n'enregistre aucune progression du nombre de ses adhérents alors que dans le pays, une tendance positive est constatée en matière de syndicalisation à la CGT.

Deux thèmes en discussion.

1/ Dans nos syndicats, quelle place donnons-nous aux retraités pour qu'ils soient davantage partie-prenante dans l'activité générale de la CGT et dans la participation aux luttes ? Dans l'entreprise, comment les retraités doivent-ils être considérés ? Comme des syndiqués à part entière ? Quelle citoyenneté conservent-ils au regard de l'évolution et du développement industriels, scientifiques et les conséquences pour la localité, la région ?

2/ La continuité syndicale, qu'est-ce que ça signifie ? La continuité de la syndicalisation au moment du départ à la retraite devient un véritable enjeu pour la CGT. Les retraités, en participant à la vie syndicale dans la CGT, et non à côté, luttent pour défendre leurs intérêts et pour promouvoir le progrès social au bénéfice de tous.

Actifs et retraités, une communauté d'intérêts.

Toutes les revendications sont intergénérationnelles, elles concernent jeunes et moins jeunes, actifs, privés d'emploi et retraités.

Parce que la CGT est ouverte à tous, les retraités et les actifs doivent se retrouver en organisation de proximité, même si les uns et les autres ont des préoccupations spécifiques.

Quelles dispositions prenons-nous ou devons-nous prendre pour qu'il n'y ait pas de rupture syndicale et une véritable continuité dans l'adhésion ?

Essayons de poser les bonnes questions.

Les délégués présents (50 % d'actifs, 50 % de retraités) ont dégagé un certain nombre de questions à partir de l'expérience de chacun.

Les principales questions qui sont venues dans le débat, nous les énumérons ci-dessous car elles se posent à chacune des structures de la Fédération, à chacun de ses militants, de ses adhérents.

Si nous les posons ainsi, c'est parce que c'est tous ensemble que nous y répondrons :

1. Comment percevons-nous le syndicalisme retraité à tous les niveaux de nos structures, comment est-il apprécié, appréhendé par chacun de nous, actifs et retraités ?

2. Savons-nous construire le syndicalisme retraité dont la base essentielle repose sur une idée fondamentale qu'est la continuité syndicale ?

3. Dans notre activité générale, ne laissons-nous pas les retraités se préoccuper seuls de leurs questions d'organisation, de faire prendre conscience qu'après la vie active, la vie syndicale continue et que cette prise de conscience ne peut se faire que lorsque l'on est encore en activité ?

4. De la question précédente découle tout naturellement l'interrogation de savoir comment allons-nous développer la syndicalisation des retraités ?

La continuité syndicale

Des réponses sont immédiatement apportées et leur mise en application doit se faire sans attendre. De l'avis général, il est apparu que :

- les futurs retraités doivent être préparés avant leur départ à leur nouvelle vie syndicale ;

- le transfert de l'adhérent du syndicat général à la section syndicale de retraités doit s'effectuer au 1er janvier qui précède la date du départ afin qu'il n'y ait pas de rupture entre la période d'activité et la retraite afin de rester partie-prenante de l'organisation syndicale ;

- La reconquête de tous les adhérents perdus au moment de leur passage à la retraite est un élément important du développement de la campagne de syndicalisation ;

- La pratique d'un syndicalisme de proximité est indissociable de la vision que nous avons de la continuité syndicale et de ceux venant de PME, PMI ou encore de certains déserts syndicaux ;

- L'on ne pouvait plus accepter que la rupture avec la vie professionnelle soit synonyme de rupture syndicale ;

- Les prochains mois soient mis à profit pour que l'Union Régionale se donne les structures adaptées à la situation.

La nécessité des luttes

Le débat a confirmé que la retraite n'est pas une fin de vie à défendre. C'est une nouvelle base de luttes pour être reconnu dans la cité et dans la société d'autant plus que les luttes des salariés actifs sont aussi le garant de l'avenir des retraites et méritent le soutien des retraités.

Il n'y a pas de conflit de générations mais, au contraire, une solidarité avec laquelle les actions, les manifestations, des uns et des autres deviennent complémentaires et surtout nécessaires. Il a été constaté et réaffirmé, que face à la dégradation sociale actuelle, les retraités ont besoin d'une CGT plus forte, plus présente, plus en direct avec chacune et chacun. C'est une condition pour que les exigences sociales demeurent à la « Une » de l'actualité.

La question de l'adhésion des retraités à la CGT, auprès et avec des salariés actifs, fait partie des moyens pour se rassembler, se mobiliser et gagner ensemble.

Actifs et retraités, ENSEMBLE, continuons à parler :

- de la syndicalisation ;
- de la continuité syndicale ;
- de nos convergences d'intérêts et de luttes.

Le 15e Congrès de l'UGICT

Le 15ème congrès de l'UGICT-CGT se tiendra du 27 au 30 mars 2007 à Marseille quelques mois avant la Conférence de notre UFICT-FNIC-CGT qui aura lieu les 23-24 et 25 mai 2007.

Les débats prévus permettront de préparer les 2 rendez-vous dans le même mouvement.

La Conférence de l'UFICT-FNIC abordera les questions spécifiques à nos branches. Elle tentera de répondre aux questions concrètes de l'activité revendicative du déploiement des ICTAM et permettra l'appropriation du spécifique de toute la CGT.

Le point de départ du débat sur l'activité spécifique est, bien sûr, celui du 48ème congrès de la CGT, néanmoins ce congrès de l'UGICT favorisera un échange approfondi sur les nouveaux enjeux de l'activité spécifique.

L'interaction entre le 48ème Congrès de la CGT et celui de l'UGICT peut être porteuse d'avancées collectives.

Le projet du document d'orientation est déjà en ligne sur le site Internet : www.ugict.cgt.fr. Tous les syndicats peuvent déjà se l'approprier.

Ce document comporte 3 parties :

1. Les mutations du travail au niveau du travail des ICTAM ;
2. Les ambitions revendicatives pour transformer le travail ;
3. Les statuts et la Vie syndicale.

Il y a nécessité, dans ce congrès, d'un débat interprofessionnel sur une demande spécifique au service de l'objectif de syndicalisme CGT.

Nous sommes effectivement confrontés à de nouvelles réalités sociales qui exigent que le syndicalisme élargisse sa réflexion et redimensionne son action.

La préparation du Congrès UGICT est bien l'occasion d'une réflexion d'ensemble sur la question du travail.



Activité internationale de la fédération, une activité importante



POLOGNE

Une délégation de notre fédération composée de trois camarades s'est rendue en Pologne du 3 au 6 octobre 2006 en réponse à une invitation de l'OPZZ, fédération de la chimie et du pétrole. Les discussions ont porté sur la situation intérieure des deux pays et sur l'Europe.

A ce jour, nos camarades polonais ont une vision «positive» des délocalisations d'entreprises de nos secteurs d'activités qui s'implantent en Pologne.

Pour nos camarades, c'est un plus pour leur pays, ils sont très attachés, en tant que syndicalistes, à l'intégration dans l'Europe. Celle-ci finance d'ailleurs à près de 90 % la modernisation des infrastructures, notamment routières. Les deux délégations ont évoqué les difficultés rencontrées dans le développement du travail en commun de nos deux fédérations en lien avec nos approches, quelque peu différentes, des problèmes posés au mouvement syndical. Nos camarades privilégient le concept de compromis, de dialogue social, bien souvent sur la base des propositions faites par le patronat, qu'une approche de luttes et de remise en cause des fondamentaux de l'exploitation capitaliste. Les camarades donnent comme exemple de leur conception, les discussions entre patrons et salariés sur la question

des salaires dans les entreprises où il n'est pas pensable qu'un conflit puisse éclater, tant la notion de compromis est ancrée dans les esprits.

Néanmoins, nous sommes convenus de partager, malgré tout, nos expériences. Une délégation de l'OPZZ a été invitée à participer au Colloque International des travailleurs du Caoutchouc qui se tiendra les 27 et 28 février 2007 à Clermont Ferrand. Nous avons également invité une délégation de l'OPZZ à participer à notre prochain congrès fédéral en novembre 2007.

A l'occasion de notre présence en Pologne, notre délégation a déposé une gerbe sur le monument des fusillés du nazisme à Auschwitz et au pied du baraquement français du camp d'extermination de Birkenau.

INDE

Nous avons reçu à la fédération, une délégation de 3 camarades du CITU (Centre Of India Trade Union) composée d'un secrétaire national chargé des questions internationales, du responsable du CITU de l'Etat de Bengali et de la responsable du CITU aux questions de la Femme.

Nos discussions ont porté sur l'analyse de la mondialisation capitaliste et ses conséquences pour les peuples du monde entier.

L'Inde est un pays en plein développement mais qui est confronté à une attaque en règle des multinationales

internationales qui considèrent que le développement doit se faire sur une base privée et non publique.

Ces derniers mois, d'immenses grèves se sont développées dans tout le pays pour s'opposer au démantèlement des services des secteurs publics, à la privatisation de l'industrie pétrolière.

Avec nos camarades du CITU, nous partageons beaucoup de valeurs de luttes de solidarités mais également des projets de coopération.

Le CITU nous a informé qu'il avait pris la décision de ne pas rejoindre la CSI (Confédération Syndicale Internationale) pour des raisons politiques. Le CITU considère qu'il s'agit plus de la mise en place d'une structure syndicale intégrée aux structures internationales (OCDE/ONU/OIT) qu'une véritable organisation syndicale de luttes pour l'émancipation des travailleurs.

Nous avons profité de cette occasion pour faire le point sur nos travaux respectifs en relation avec la mise en place d'une organisation internationale professionnelle des travailleurs du pétrole, de la pétrochimie et du gaz, sur laquelle nous travaillons ensemble, avec l'Egypte et la Libye depuis plusieurs mois.

Un point d'étape sera fait sur cette question à l'occasion du Congrès national du CITU qui doit se dérouler à Bangalore en janvier 2007.

FSM : Fédération Syndicale Mondiale

Faisant suite à la participation de la FNIC CGT à un meeting international de solidarité avec le peuple Libanais organisé par la FSM à Athènes les 10 et 11 septembre 2006, nous avons reçu à la fédération le nouveau secrétaire général de la FSM, Georges Mavrikos.



Suite page 14

Nous avons abordé les questions relatives à la situation internationale, la création de la nouvelle CSI (Confédération Syndicale Internationale), la situation de la FSM.

Le secrétaire général nous a informés que dans le processus de recomposition du mouvement syndical international avec la fusion CISL/CMT et la naissance de la CSI, la FSM n'avait à aucun moment été consultée et avait sa propre opinion sur cette organisation.

Pour ce qui est de la FSM, à ce jour, elle regroupe 78 pays, 145 organisations représentant 42 millions d'adhérents.

Le dernier congrès de la FSM tenu à la Havane en décembre 2005, a réaffirmé les bases politiques de la FSM.

La FSM se revendique de luttes de classes, démocratique, ouverte aux débats avec tous, se prononce pour la coopération entre tous les pays et les peuples mais ne reste pas neutre sur les questions politiques, et ne sera jamais un outil au service du capital.

La FSM a tiré des enseignements du passé, elle reste consciente que le syndicalisme international doit continuer à porter ces valeurs et propose de poursuivre, sur des points précis, la réflexion commune.



8e Congrès de l'Union confédérale des retraités CGT : ATTENTION, danger pour le fédéralisme !!



Ce congrès aura lieu à Dijon du 22 au 26 Janvier 2007.

Les rapports d'activités, repères revendicatifs et document d'orientation, sont parvenus dans les syndicats et dans les sections de retraités.

Nous avons débattu, lors de notre conseil national du 7 décembre du contenu de ces textes, et nous aurons étudié les amendements parvenus à la Fédération.

On a aussi discuté d'un thème qui a été «amené» lors de journées d'études (juillet et août 2006) destinées aux membres de la Commission Exécutive de l'UCR, et qui s'appelait : «*suite du 48ème congrès confédéral*».

De quoi s'agit-il ? Ni plus ni moins de «**la nécessité ou non du fédéralisme concernant le syndicalisme retraité !!**»

Si ce débat a lieu, rappelons que notre syndicalisme retraité CGT a besoin du lien avec la profession, avec l'entreprise. Et pour le syndicalisme retraité, c'est une évidence car :

- Comment assurer la continuité syndicale ?
- Comment lutter contre l'isolement si le lien avec la branche, le métier n'existe plus, même si l'entreprise en tant que telle, n'existe plus.
- Comment lutter contre les méfaits du capitalisme, si le syndicalisme, la CGT, à l'instar de nos patrons, mettent dans la tête des salariés retraités, que ces méfaits s'arrêtent lorsque l'on franchit la porte de l'usine pour partir en retraite ou en préretraite ?

La confédération va lancer une campagne 2007/2008 sur la retraite, sur la continuité syndicale. Elle a d'ailleurs réaffirmé le lien du syndicalisme retraité avec le professionnel dans son relevé de décisions de la commission exécutive confédérale du 23 novembre 2006.

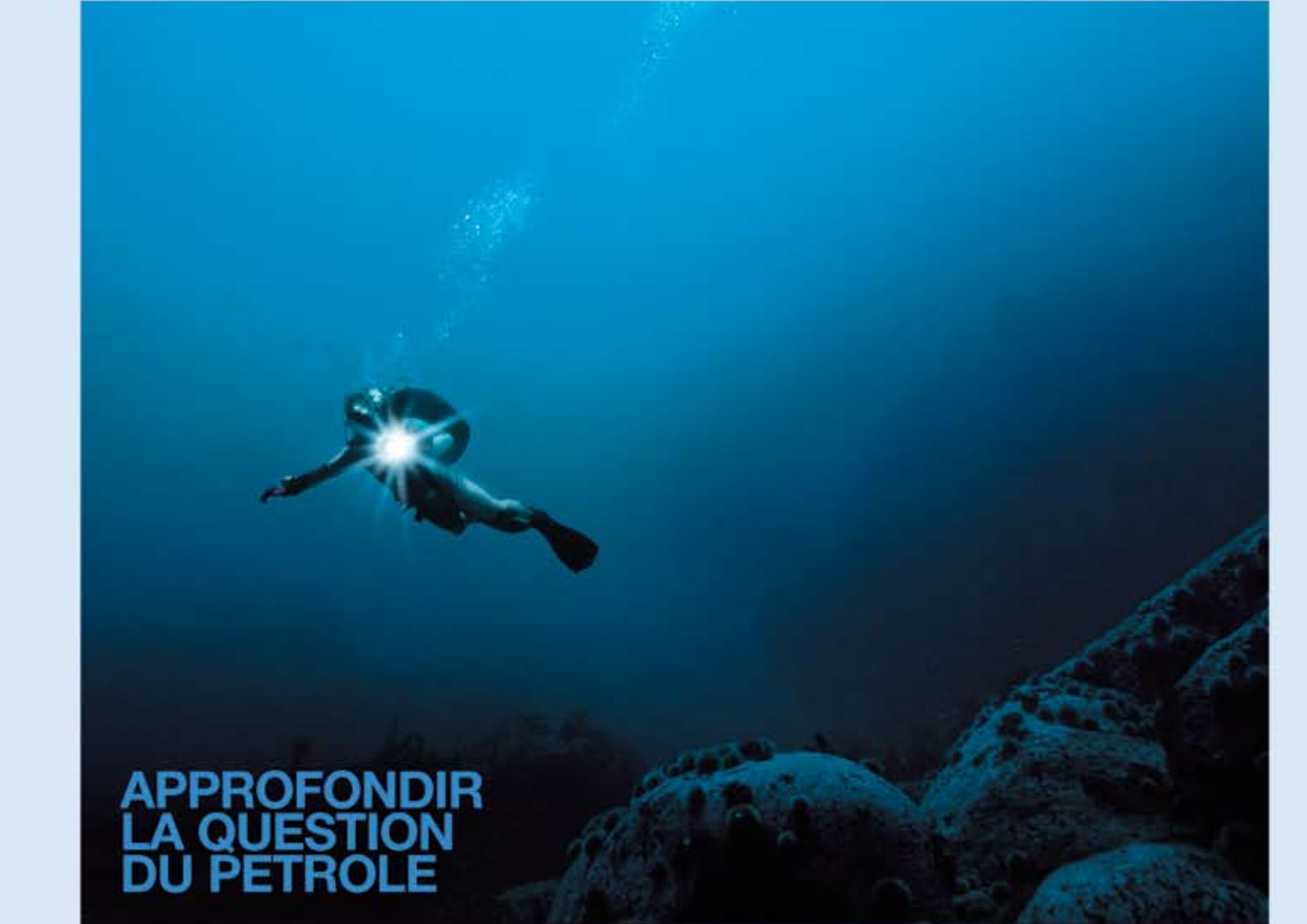
Alors, ce débat au congrès de l'UCR, s'il a lieu, comme un premier coin que l'on enfoncerait dans ce qui fait notre force, le fédéralisme, les délégués de votre UFR l'auront, et nous nous battons pour que la CGT reste celle pour laquelle on se bat, faites nous confiance.

Vos délégués au congrès, les deux membres actuels de la commission Exécutive de l'UCR :

- **Boutigny** Michelle, Michelin Clermont-Ferrand (63), secrétaire de l'UFR,
- **Bailleul** Didier, TOTAL Normandie (76) secrétaire général de l'UFR (candidat à la prochaine CE de l'UCR)

Et quatre membres du Conseil National de l'UFR :

- **Vincent** Daniel, SHELL pétro-Méditerranée (13)
- **Isicato** Jean, RHODIA Pont de Claix (38) (candidat à la prochaine CE de l'UCR),
- **Porre** Jacques, Planet Wathom (60) (secrétaire de l'UFR),
- **Picard** Christian, Grande Paroisse Grand Quevilly (76).



**APPROFONDIR
LA QUESTION
DU PETROLE**

**ET FAIRE
EMERGER D'AUTRES
SOLUTIONS**

Total, c'est quarante ans d'innovation en matière d'exploration pétrolière. Aujourd'hui, nous forons de plus en plus profond pour répondre à une urgence : accéder à de nouvelles ressources énergétiques. Nous préparons aussi un avenir solaire depuis les années 80. Impliqué dans le développement des systèmes photovoltaïques, Total équipe déjà de nombreuses populations éloignées du réseau d'électricité.



TOTAL

POUR VOUS, NOTRE ENERGIE EST INEPUISABLE

TOURISTRA

des vacances qui ont du sens

Touristra est près de vous, dans votre région !

PROGRAMME 2006

**TARIFS PRÉFÉRENTIELS
RÉSERVÉS AUX SALARIÉS
DES COLLECTIVITÉS**



Vacances en France

Semaines classiques, week-ends,
courts séjours, semaines découverte,
séjours rando, cyclo et 20 autres thèmes.

• 6 villages dans les Alpes

Chamonix - Saint-Bon/Courchevel
Risoul  - Les 7 laux
La Plagne - Morzine.

• 8 villages en Méditerranée

En bord de mer :

Bormes-les-Mimosas
Ramatuelle  - Les Issambres
Calvi - La Napoule - Cogolin
Balaruc-les-Bains.

En Haute Provence :

Vaison-la-Romaine.

• 3 villages de gîtes sur la côte Atlantique

Île de Ré - Tarnos - Soustons.



Vacances à l'étranger

L'esprit Club 3000

Une animation 100% francophone, du sport en
liberté, des buffets superbes avec des spécialités,
la découverte de la vie locale, des échanges
authentiques, un spectacle chaque soir.

AU DÉPART DE PARIS

Des Clubs 3000

Andalousie • Sicile • Grèce • Crète • Turquie
Sardaigne • Bulgarie • Croatie • Monténégro
Italie • Tunisie

Des circuits

Avec accompagnateur Touristra et guide
local francophone pendant tout le circuit,
longs, moyens courriers et circuits ÉTOILE
au départ de 6 clubs 3000...

NOUVEAUTÉS République Tchèque • Vietnam
Mexique colonial...

Des croisières

Croisières fluviales en Égypte.

Autres destinations sur demande

UNE ÉQUIPE COMMERCIALE À VOTRE SERVICE



Bassin Parisien
Tél. : 01 44 83 43 99

Rhône-Alpes
Tél. : 04 72 41 75 31

Alsace-Lorraine
Tél. : 03 87 71 66 10

Nord Picardie
Tél. : 03 20 12 13 04

Aquitaine
Tél. : 01 44 83 43 37

**PARTENAIRE
EXCLUSIF DE**

