

DOSSIER

Gagner des droits face à la discrimination syndicale

Orga

**Des objectifs à atteindre
avec l'aide de chacun !**



SOMMAIRE

Congrès 6

Le 37e congrès fédéral.

Les luttes 7

Initiative : poursuivre la mobilisation !

Les branches 10



**A l'offensive
pour nos industries chimiques**

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007

100 ans



A l'offensive

pour nos industries chimiques

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007



**A l'offensive
pour nos industries chimiques**

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007



**A l'offensive
pour nos industries chimiques**

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007



**A l'offensive
pour nos industries chimiques**

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007



**A l'offensive
pour nos industries chimiques**

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007



**A l'offensive
pour nos industries chimiques**

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007



**A l'offensive
pour nos industries chimiques**

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007

Il y a urgence pour la défense et le maintien de nos industries chimiques

n°464

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>E-mail) : fnic@cgt.fr

Directeur de la publication : J.-M. Petit

Commission paritaire n°0108S06355

Réalisation : Alliages - 01 41 98 37 97



Le 9 janvier 2007, à Montreuil, environ 100 militants CGT de nos industries Chimiques touchées par la casse industrielle, sont venus débattre, mais surtout marquer leur volonté de redynamiser et remettre en priorité pour cette année 2007 la question de "quelle politique industrielle aujourd'hui et demain", avec une volonté réelle de mettre fin à la casse de milliers d'emplois qui ne s'appuie que sur des logiques de rentabilité qui n'ont plus de limite.

Entre l'annonce de la vente des raffineries du groupe Shell qui affiche pour 2005 des profits à hauteur de 19,5 milliards d'euros (3 000 manifestants le 22 janvier) et l'annonce au niveau du groupe Pfizer (industrie pharmaceutique) de 10 000 suppressions d'emplois dans le Monde dont 600 en France sous prétexte de faire du préventif sur un médicament qui ne serait plus rentable en 2008, nous sommes en plein délire !

C'est dans ce contexte que la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT a décidé de faire de l'avenir de nos industries la priorité de cette année 2007.

D'ailleurs, il sera intéressant d'observer le comportement des politiques sur cette question industrielle.

- Auront-ils le courage d'arrêter la casse ?
- Oseront-ils dire haut et fort que la solution d'exonération de cotisations sociales n'aura servi à rien ?
- Auront-ils le courage d'arrêter les aides publiques pour financer les plans dits sociaux, pour des groupes qui font des profits record ?

Oui, la politique industrielle c'est aussi notre affaire et la Fédération Nationale des Industries Chimiques a l'intention de ne pas rester à côté du débat politique dans la période.

Ce début d'année est également marqué par des luttes très fortes sur les salaires. En clair, les salariés réclament leur dû et ils ont raison.

- Raison, car les profits flambent !
- Raison, car les stock- options pleuvent !
- Raison, car les dividendes des actionnaires augmentent !

Rhodia, Alcan Péchiney, Arkema, Sigmakalon, Colgate, les salariés luttent pour demander un salaire décent.

Entre ceux qui veulent faire travailler plus, ceux qui veulent taxer la fiscalité à un niveau modeste, les mots d'ordre pour 2007 pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT sont : renforcement, plus de mobilisation, encore plus de solidarité pour une CGT offensive afin d'imposer d'autres choix économiques et sociaux, que celui de la finance et pour assurer l'avenir de nos industries et de nos garanties collectives.

DISCRIMINATION SYNDICALE : RÉPARATION

La discrimination : Une réalité à plusieurs visages



Depuis la loi Waldeck-Rousseau (21 mars 1884) autorisant les syndicats, les patrons n'ont eu de cesse d'en diminuer la portée en s'attaquant directement aux représentants et délégués ouvriers, en vertu du principe qu'une cible individuelle est plus facile à abattre qu'un collectif, à savoir le syndicat.

Historiquement la première des discriminations, celle qui constitue encore aujourd'hui le danger le plus craint par les salariés, c'est le licenciement. Osons écrire que la faiblesse du taux de syndicalisation en France, que l'on compare allègrement avec ceux de nos voisins européens, provient largement de cet acharnement des directions d'entreprises françaises à éliminer toute contestation de son pouvoir de décision dans l'entreprise.

Les pratiques discriminatoires ont pour double but de fragiliser les discriminés et d'apeurer les autres salariés qui seraient tentés par l'action syndicale. Nous verrons qu'à ces deux objectifs doivent être mis en place deux processus associés : les victoires individuelles devant les tribunaux et un accord collectif de droit syndical.

De multiples atteintes aux libertés syndicales ont tenté (...et tentent) de mettre à mal la défense des intérêts collectifs et le syndicalisme, avec d'autant plus de virulence quand il s'agit d'un syndicalisme de luttes comme le nôtre : discrimination collective (par défaut de convocation aux réunions de négociations par exemple), à l'embauche ou à l'occasion du renouvellement d'un contrat de travail, mise au placard, harcèlement moral, criminalisation de l'action syndicale, mais aussi la forme la plus courante : le préjudice sur l'évolution de carrière.

Ainsi, il y a peu de temps encore (mais ce temps est-il partout révolu ?) il était considéré comme "normal" qu'un délégué sacrifie sa carrière au syndicalisme... Quand on ne mesurait pas la valeur du militant à son blocage de carrière ou de salaire ! Depuis l'arrêt du 21 février 1997, dit "arrêt Peugeot" condamnant le constructeur automobile à payer 360 000 francs à 6 délégués CGT de l'usine de Sochaux, les mentalités ont évolué. De plus en plus de militants CGT font valoir devant les tribunaux leurs retards parfois très importants en matière d'évolution de classifications et/ou de salaires. En obtenant réparation, on démontre ainsi au patron que discriminer est un mauvais calcul économique au vu des rattrapages considérables octroyés par la justice, et aux plus jeunes, que l'on peut concilier sa carrière et son engagement.

Comment procéder ?



Se lancer dans une procédure de reconnaissance de discrimination syndicale nécessitera rigueur et patience. Cela devra être l'affaire du syndicat, et non un combat individuel. La mise en commun des situations, le montage des dossiers, les décisions de la démarche juridique (référé, fond ou pénal) seront d'autant plus efficaces que le travail sera celui d'un collectif.

Comptez sur les directions d'entreprises et leurs avocats pour se battre avec acharnement afin de contrecarrer ou minimiser les procédures en discrimination :

- Devant les tribunaux, au cas par cas,
- En proposant des transactions au rabais alors que les dossiers ne sont pas constitués ou incomplets,
- En tentant une évolution législative, par exemple avec les propositions de Virville qui préconisaient l'abandon de la prescription trentenaire !

Il a fallu la transcription en droit français d'une directive européenne pour aménager la charge de la preuve : c'est désormais à l'employeur de démontrer qu'une différence de traitement n'a

rien de personnel mais repose sur des éléments objectifs. Pour autant, cela ne veut pas dire que c'est à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas de discrimination, et qu'un juge établirait une réparation sur la simple bonne foi du plaignant !

Bien au contraire et c'est un point crucial : certes pour le militant qui en est victime, sa discrimination est souvent "évidente". Par exemple, il n'a pas changé de classification depuis 20 ans, date de sa désignation en tant que délégué syndical, alors que ses collègues ont bénéficié d'une progression de carrière substantielle... *Mais pour un tribunal, rien n'est évident.* L'intéressé doit amener les preuves incontestables, non interprétables et factuelles de sa différence de traitement !

Vous prétendez être discriminé... Sous quelle forme se manifeste cette discrimination ? Il faudra décrire des faits, produire des documents attestant de la discrimination dans le temps. Votre carrière a stagné ? L'employeur commencera par demander d'en apporter la preuve. Il vous faudra rechercher des collègues dont la situation démontrera une différence de traitement : *Lorsqu'on est discriminé, notamment du point de vue d'un juge, c'est toujours par rapport à des personnes qui ne le sont pas !* Votre direction contestera le choix que vous aurez fait sur vos référents, affirmera



ET PRÉVENTION

que vous les avez "choisi" comme cela vous arrange. Une fois les critères de comparaison définis, il ne faudra donc pas oublier un seul référent.

Une fois établie votre liste de comparants, et les éléments qui s'y rattachent (les classifications, voire les



salaires), vous aurez établi la différence de traitement, objectivement. Le patron devra expliquer cette différence par des éléments objectifs à son tour, qu'il faudra se préparer à réfuter : par exemple, il prétendra que vous avez refusé des formations.

Une fois que la discrimination est reconnue, il reste à obtenir :

- un réajustement de classification,
- une revalorisation salariale,
- ainsi que le versement de dommages et intérêts pour le préjudice subi durant parfois toute une carrière, soit plusieurs décennies.

Tout cela peut ressembler au parcours du combattant. Pourtant il existe une méthode, des processus pour établir ces dossiers. Et ils ont fait leur preuve puisque des militants de notre fédération ont déjà fait reconnaître leur discrimination. Ils ont gagné des

réparations parfois très importantes. La méthode des référents, ou comparants, est reconnue par la justice. Les référents sont des homologues constituant un panel de référence pour le dossier individuel du discriminé, et qui ont :

- le même âge,
- la même ancienneté,
- le même niveau d'embauche (qualification, diplôme, coefficient).

La classification moyenne (le coefficient moyen) est calculée pour ce panel, ainsi que le salaire moyen. On mesure ensuite l'écart entre ces données obtenues et la classification et le salaire du discriminé. Cet écart permet le réajustement en matière de classification, en matière de salaire, et sert de base pour calculer le préjudice subi durant les années de discrimination.

Souvent, c'est ce préjudice qui constitue les sommes importantes dont parlent les médias, à l'image des 332 000 euros de dommages et intérêts qu'Exxon-Mobil a été condamné en première instance à verser à 4 militants de la CGT en mai 2006.

Aujourd'hui, les DRH reçoivent des consignes de leurs conseillers juridiques : mieux vaut transiger que de perdre un procès en discrimination. C'est pourquoi la tendance est à proposer des transactions au rabais, le plus rapidement possible, de préférence quand les dossiers ne sont pas finalisés (y compris pour cause de rétention d'informations de la part des DRH !). Voire, les DRH proposent des signatures d'accord de règlement de

discrimination à la va-vite. "Hâte-toi lentement" disait Erasme ; cela doit aussi s'appliquer aux démarches anti-discrimination.

Un accord de droit syndical : Pour régler l'avenir

Une fois les cas de discrimination syndicale réglés, et seulement après, se posera la question de faire cesser ces pratiques pour le présent et l'avenir. Car, comme l'affirme François Clerc, militant CGT et initiateur de la méthode des panels lors de l'affaire Peugeot : "Les patrons ne négocient que sous la menace d'une peine plus lourde". Le plus souvent, cela suppose une véritable prise en compte de ces questions au plus haut niveau de l'entreprise, et la conclusion d'un accord de droit syndical.

Ne pas discriminer ne doit-il pas se traduire dans les faits, par une véritable reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise, théoriquement reconnu depuis 1968 ?

- A commencer par admettre que l'expérience des mandats syndicaux et électifs apporte une qualification supplémentaire, qu'il est légitime de voir reconnue en sonnant et trébuchant.
- En garantissant une évolution de carrière moyenne pour les militants les plus engagés.
- En fournissant une information complète et régulière sur la situation des militants en matière d'évolution de carrière, au regard d'un groupe de référents tel que reconnu par la jurisprudence.

Négocier un accord de droit syndical doit également être l'occasion de remettre à plat les moyens octroyés à l'organisation syndicale dans l'entreprise, le groupe ou l'établissement.

Conclusion concrète

Si le premier réflexe pour défendre les libertés syndicales doit rester celui d'opposer au patron-voyou un rapport de forces construit avec les salariés, il est souvent nécessaire de se tourner vers une démarche juridique.

Obtenir réparation en établissant un dossier solide, établir les faits juridiquement recevables, ne répondre aux propositions de transaction qu'après avoir chiffré le préjudice et les réajustements de classification et de salaire, construire un accord de droit syndical une fois le passif réglé, travailler collectivement dans la transparence à l'intérieur du syndicat, mais aussi auprès des salariés : autant d'éléments pour faire de cette démarche une véritable bataille syndicale et politique, en lien avec l'engagement des jeunes et la syndicalisation.

Dans ce contexte, la fédération propose d'organiser une journée d'études sur ces questions courant 1^{er} semestre 2007. Un bulletin d'inscription vous sera proposé prochainement dans la presse fédérale.



le 37^{ème} congrès fédéral, le centenaire de la fédération : le compte a rebours a débuté !

Quelle que soit l'organisation, (syndicat, fédération, union locale ou départementale, confédération), la tenue d'un Congrès est toujours un moment fort de débats, d'analyses, de propositions et de décisions sur les orientations.

Cela doit être l'opportunité pour que chaque syndiqué prenne le temps de s'informer, de prendre part aux débats et enfin de décider de ce que sera la politique, les engagements, les orientations pour les années à venir.

De même, c'est à cette occasion que seront élus celles et ceux qui auront la tâche, la mission de mettre en œuvre les décisions prises au Congrès pendant tout le mandat.

Notre 37^{ème} Congrès Fédéral sera bien au cœur des enjeux de société que vivent les salariés et la population :

- 2007 sera marquée par des changements politiques. Mais est ce que ce seront de véritables changements ?
- L'accroissement de la misère, de la précarité, des injustices, du racisme et de la xénophobie sera-t-il enrayé ?
- La prise en compte d'une véritable politique industrielle au service des salariés, du monde du travail, de la satisfaction des besoins sociaux sera-t-elle au rendez-vous ?

Rien n'est certain, rien n'est garanti. Ce qui est bien la preuve que nous avons besoin d'une organisation syndicale comme la C.G.T, forte, offensive, bien organisée et force de propositions, capable de mobiliser et de gagner sur les revendications.

Pour cela, les syndicats des industries chimiques peuvent compter sur la Fédération afin de porter des choix visant

à remettre les hommes et les femmes au cœur des revendications. Les choix actuels des directions d'entreprises, des chambres patronales et des gouvernements qui se sont succédés, ont été largement complices des décisions prises par et pour les actionnaires.

100 ans d'existence, de luttes, de conquêtes et 100 ans d'activité syndicale menée souvent dans des périodes

difficiles voire même dramatiques pour le monde du travail et pour ceux qui y étaient engagés.

Chaque syndicat est convié à participer au Congrès, et chaque syndicat va recevoir les documents préparatoires qui seront à la disposition pour la réflexion et la discussion collective.

Sachez vous en emparer, vous avez votre mot à dire !

Les thèmes retenus par le Comité Exécutif Fédéral permettront de débattre de toutes ces questions, avec comme fil conducteur :

LA FEDERATION ET SES INDUSTRIES AU CŒUR DES DEBATS

Le document d'orientation sera décliné en 5 thèmes :

- 1°) Mondialisation capitaliste, Europe libérale : quels enjeux, quelles alternatives et interventions syndicales ?**
- 2°) International : de nos entreprises aux enjeux mondiaux, quelle activité fédérale ?**
- 3°) La Fédération et l'ensemble de ses revendications,**
- 4°) Les moyens de luttes,**
- 5°) La fédération et ses outils.**

Comme nous l'avons déjà indiqué, notre 37^{ème} Congrès sera également l'occasion de fêter le centenaire de la Fédération.

Initiative du 9 janvier 2007 : poursuivre la mobilisation !

Le 9 janvier 2007, 90 militants de notre Fédération, rassemblés à Montreuil, ont voulu interpeller les décideurs politiques, financiers, sur l'environnement de casse industrielle et sociale dans lequel ils se trouvent.

Qu'ils soient dans le pétrole, dans la chimie, les fertilisants, la plasturgie, l'industrie pharmaceutique, le caoutchouc, dans l'ensemble de nos branches d'activité, le social est attaqué de toutes parts et est devenu la cible privilégiée de nos dirigeants.

I faut à tout prix rogner sur les soi-disant coûts sociaux, il faut à tout prix répondre à l'exigence de retour sur capitaux investis exorbitants, au détriment du social, du développement de nos activités, ou encore de la recherche. Cette stratégie fragilise de plus en plus nos outils industriels, notre potentiel de recherche, remet en cause l'ensemble des filières de nos activités. Des régions entières se désertifient, les économies locales et régionales sont mises à sac, pour le bien-être des financiers.

C'est bien ce critère qui prévaut aujourd'hui dans leur stratégie de finance pour la finance, les conséquences sociales étant supportées par le monde du travail ainsi que l'ensemble des citoyens.

Toute cette machine est bien huilée, le financier dicte, le pouvoir politique en place accompagne, le rouleau compresseur avance. Des milliers de salariés se retrouvent à la rue, pour celles et ceux qui restent, c'est l'angoisse des lendemains, sans oublier de parler de ceux qui vivent dans la précarité permanente où bien encore de tous ceux qui simplement essaient de survivre. Nous sommes bien confrontés dans ce contexte à des choix



de société, d'un côté ceux qui détiennent le pouvoir économique et politique (une minorité) et de l'autre, toutes celles et tous ceux, à des degrés divers, qui subissent. Toutes celles et tous ceux qui ont pu témoigner le 9 janvier sont conscients de cela, ils le dénoncent en permanence, ils se mobilisent tant bien que mal, pour pouvoir s'y opposer.

Selon nos branches, selon nos groupes, nos régions, des luttes s'organisent, des initiatives sont prises pour tenter de rassembler le plus large possible, des avancées pour les salariés sont obtenues, mais globalement, nous butons sur l'exigence du rapport de forces pour inverser la stratégie du capital. C'est bien sur cette question qu'il nous faut travailler, comment construire une vaste dynamique englobant l'ensemble des salariés de toutes nos branches d'industrie.

La période électorale doit nous permettre d'interpeller l'ensemble des acteurs politiques sur ces questions de devenir industriel et de nos emplois. Portons le débat dans les localités, les régions, interpellons les décideurs, avec les salariés, la population environnante, discutons, élaborons d'autres choix industriels, sociaux, imposons une autre utilisation des profits engrangés par nos entreprises, que ceux-ci servent pour le développement de nos activités, de nos emplois, pour la satisfaction des besoins des salariés et des populations.

Oui, il est possible et urgent de faire autrement, les idées de fatalité ne sont pas de mise, la pensée unique qui consiste à faire admettre aux salariés et aux citoyens que la mondialisation, la compétitivité, passent obligatoirement par ce que patrons et gouvernement ont décidé, doit être combattue.

Salariés, population, ensemble, construisons des ripostes plus larges, porteuses d'alternatives et d'envergure nationale.

Le 20 mars 2007, lors de l'assemblée générale des syndicats, nous ferons le point sur cette situation et déciderons d'initiatives à prendre pour la défense et le devenir de nos industries.

Grève sur les salaires : les salariés de sigmakalon en ont mis une sacrée couche !



Chez Sigmakalon, 1^{ère} entreprise française de production et de vente de peintures, la négociation annuelle obligatoire ayant échoué après 3 réunions et malgré des débrayages sur l'ensemble des sites le 15 décembre dernier, les salariés des usines de Genlis (21) puis de Moreuil (80) et de Ruitz (62) ont décidé de poursuivre l'action dès le 16 janvier.

Ils n'ont pas accepté d'être les oubliés du fond d'investissement Bain Capital alors qu'il a été versé par Sigmakalon France, au titre de l'exercice 2006, un dividende de plus de 82 millions d'euros à l'actionnaire.

L'entreprise proposant 0 % d'augmentation générale et prétextant que "la performance s'apprécie plus de façon individuelle pour les cadres" que celle "des ouvriers, employés et agents de maîtrise qui s'apprécie de façon collective et individuelle", SigmaKalon privilégie la rétribution à "la tête du client". Déjà, l'an passé, la part consacrée aux augmentations individuelles avait été plus importante que celle consacrée aux augmentations collectives (0,5 %). Compte tenu de la position irresponsable de la direction qui a refusé de négocier sur les propositions communes des syndicats CGT, CFDT, FO et CGC de 1,5 % au 1^{er} janvier, avec un talon de 40 euros, de 1,5 % au 1^{er} juillet et de

l'augmentation de la prime de vacances à 900 euros.

Les salariés de l'ensemble des usines ont décidé de poursuivre la lutte avec occupation et blocage des sites.

En ce qui concerne la distribution (SKD), des débrayages se sont déroulés le mardi 16 janvier à Orléans (siège et plateforme) ainsi que sur les agences de Nantes, Le Mans, Angers, Charenton, Voiron, Lyon-Gerland, Brignais, etc.

Par ailleurs, de nombreux commerciaux se sont associés à cet appel.

Les actions se sont poursuivies dans les usines jusqu'au mercredi 24 janvier 2007. Si les résultats en terme de revalorisation des salaires ne sont pas tout à fait au rendez-vous (+ 1,3 % d'augmentation générale avec un talon de 30 € et une prime de 70 € au lieu de 0 %) l'ensemble des salariés des 3 usines, au travers des assemblées générales, ont marqué leur satisfaction d'avoir fait entendre leurs voix dans l'unité contre le mépris de cette direction.

Pendant, et depuis le conflit, des adhésions à la CGT ont été réalisées sur les trois sites.

Cadence innovation



L'équipementier automobile Cadence Innovation, qui compte 1365 salariés en France répartis sur quatre sites : Pouance (Maine-et-Loire) Burnhaupt Le Haut (Haut-Rhin), Vernon (Eure) et Noeux-les-Mines (Pas-de-Calais), a été placé en liquidation judiciaire en septembre dernier.

Les salariés de Cadence Innovation de Noeux-les-Mines, suite à une manifesta-

tion organisée dans leur ville avec plus de 500 participants soutenus par des camarades d'autres "boîtes" Faurecia, Plastic Omnium, Firestone, Bosal etc. UD et UL, se sont mis en grève. Ils ne savaient pas encore que c'était parti pour une quinzaine de jours. Mais une chose était sûre, ils étaient déterminés. Les camarades, qui fabriquent des pare-chocs pour Renault et PSA Citroën, ont occupé l'usine 24h sur 24 et 7 jours sur 7 en se relayant en 3/8 prenant leur poste "comme d'habitude".

Ces jours de grève ont, petit à petit, mis en difficulté les constructeurs de la région Nord/Pas-de-Calais pour, au final, mettre à l'arrêt l'usine. Ce fût le même sort pour les équipementiers de la région mais aussi d'autres régions.

Après plusieurs jours, les patrons et les pouvoirs publics ont été contraints de sortir de leur tour d'ivoire. Négociations sur négociations, suivies d'assemblées générales avec les salariés, les journées furent très longues mais quand il s'agit de nos emplois contre le pouvoir du "fric", pas d'hésitation !

Résultat : 103 emplois seront maintenus sur le site de Noeux-les-Mines par un sous-traitant : GMD Paris, 115 salariés seraient repris par Faurecia sur ses différents sites en France.

Au total, ce sont donc 218 emplois sur 436 qui seraient sauvés.

Quant aux salariés qui seront licenciés, les pouvoirs publics se sont engagés à leur verser une prime exceptionnelle de 35 000 euros et à financer leur reclassement et la formation.

Le groupe Cadence Innovation n'existe plus. 2 sites ont été repris par Faurecia, 1 site par Plastic Omnium.

Des salariés seront licenciés mais si nous n'avons rien entrepris pour la sauvegarde de nos emplois, quelle aurait été l'ampleur des dégâts ?

Des objectifs à atteindre avec l'aide de chacun !

Le Plan National de Syndicalisation lancé en 2005 a permis de nettes avancées en matière de renforcement, que ce soit au niveau global de la CGT, mais y compris au sein de notre Fédération où nous avons totalisé un niveau exceptionnel de 2679 adhésions réalisées. Cela dit, ce chiffre nous a seulement permis d'inverser la tendance de désyndicalisation des deux années précédentes et de revenir à une situation de reconquête. Pour 2006, nous recensons actuellement plus de 1 500 adhésions nouvelles.

L'analyse de l'exercice 2005 a démontré qu'un tiers des 1100 syndicats de la Fédération avaient terminé l'année avec un gain supérieur en nombre de syndiqués au regard de l'année précédente (un tiers avait comptabilisé un nombre sensiblement identique, l'autre tiers était en recul).

Pour 2007, l'objectif est d'aller beaucoup plus loin. C'est-à-dire que chaque syndicat, chaque militant, chaque syndiqué, s'engage dans cette bataille déterminante pour renforcer durablement notre outil CGT.

La campagne de renforcement lancée par l'ensemble de la CGT, la semaine du 22 au 26 janvier, a certes apporté des résultats intéressants, néanmoins il convient de continuer à faire vivre notre volonté de changer de braquet dans le domaine du renforcement et de l'amélioration de la qualité de notre vie syndicale.

L'objectif du million d'adhérents à la CGT, cela représente 30 000 adhérents pour notre Fédération !

En clair, passer des 25 000 adhérents actuels à 30 000, cela suppose que globalement nous gagnions tous ensemble 20 % d'adhérents supplémentaires.

Pourquoi de tels objectifs ?

Comme l'indique Bernard Thibault dans son courrier aux syndiqués :

"Le patronat et le gouvernement ne cessent de tirer avantage d'un nombre trop faible de syndiqués dans les entreprises, la voix des salariés peine à se faire entendre dans l'élaboration des choix



qui prévalent dans la gestion des entreprises du pays, inorganisés, donc sous informés, beaucoup de salariés méconnaissent les droits existants. Les arguments en faveur de la syndicalisation à la CGT sont, eux aussi, nombreux.

La CGT continue d'occuper une place centrale dans les mobilisations, la définition des revendications avec les salariés. Nous avons su en faire une nouvelle démonstration dans le formidable mouvement qui s'est opposé au CPE du gouvernement Villepin."

Au niveau des commissions paritaires de nos branches, ou des négociations qui se déroulent dans un bon nombre

d'entreprises, nos difficultés sont, elles aussi, liées à la faiblesse de notre implantation syndicale.

Une plus large présence de la CGT dans l'ensemble de nos entreprises est essentielle pour bâtir un véritable rapport de forces pour agir sur les salaires, pour l'emploi et la précarité, l'amélioration des conditions de travail, le devenir et la politique industriels, etc.

Afin de concrétiser nos objectifs, il est essentiel que chacun y prenne sa place, et contribue au renforcement de la CGT.

Chaque syndiqué a un rôle à jouer dans le débat sur la nécessité d'une CGT plus forte, mieux organisée auprès de collègues de travail, de parents, d'amis. Chaque adhésion est un point marqué pour les revendications, contre l'arbitraire patronal et les atteintes aux libertés.

Pour ce faire nous vous appelons tous à utiliser, sans modération, le bulletin d'adhésion ci-dessous.

Notre 37^{ème} Congrès qui se déroulera du 19 au 23 novembre 2007 à Villepinette fera le bilan de nos initiatives de renforcement et sera un rendez-vous essentiel pour la construction du rapport de forces nécessaire pour gagner.

Pour imposer mes droits et mes garanties collectives, j'adhère à la CGT

Nom : Prénom :

Adresse :
.....

Code postal : Ville :

Entreprise :

Tél. : Fax :



À retourner au local CGT de l'entreprise ou envoyer à **FNIC-CGT - Case 429**,
263, rue de Paris, 93514 Montreuil cedex
Fax : 01 48 18 80 36 Fax : 01 48 18 80 35



Chimie

2006, une année catastrophique

Le terme catastrophique n'est pas exagéré au vu de la casse de l'emploi.

Dans ce secteur d'activité, en 2006 16 000 emplois en moins, en 2004/2005 environ 10 000. Pour 2006, c'est un véritable marasme industriel et social que nous sommes en train de vivre.

Abandon de la filière engrais, menace sur la filière chlore, ce sont des pans industriels entiers qui sont en train de quitter le territoire national.

Dans le même temps, l'UIC non satisfaite de la casse de l'emploi, qui lui paraît insuffisante, s'attaque à la Convention Collective par l'intermédiaire de l'article 6 de l'accord du 19 avril 2006 signé par la CFDT, la CFTC et la CGC et plus précisément à la politique salariale dans son cadre conventionnel avec des intentions de remise en cause de l'ensemble des primes.

2007, sera du même tenant si les salariés ne se mêlent pas de la situation.

L'UIC tergiverse sur les salaires mini 2007. La chambre patronale veut s'engager dans des négociations sur la diversité, l'égalité homme/femme, le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) qui est un outil contre les salaires, la protection sociale et les retraites et qui est un embryon de retraite par capitalisation à l'américaine.

En clair, l'UIC veut négocier ce qui l'intéresse, mais rien sur la pénibilité au travail, rien sur la reconnaissance des qualifications.

En 2007, il va falloir inverser la tendance et s'approprier les négociations de branche comme on le fait au niveau de son groupe ou entreprise.

Le gouvernement s'attaque au Code du Travail et l'UIC à la Convention Collective, notre socle social est en danger.

Créons les conditions de mobilisation pour arrêter cette dégradation sociale, la casse industrielle, la casse de l'emploi, la casse de la Convention Collective.

Arrêtons la casse

Pétrole

Lors de la négociation salariale du 30 novembre dernier, le délégué général de la chambre patronale (UFIP) a défini l'année 2006 comme "une bonne année au niveau social".

Evidemment, les propos du représentant patronal visaient avant tout, à mettre en exergue le peu de conflits sociaux en comparaison à 2005 et non la signature d'accords, facteurs de progrès social !

L'UFIP voulait mettre l'accent sur le dialogue social entre partenaires sociaux en opposition avec l'intervention directe des salariés notamment par la grève ! Ça donne à réfléchir, et apporte crédit à la démarche de la Fédération qui articule négociation collective et intervention des salariés. Une démarche qui fait du salarié un acteur de la définition des revendications à la détermination des moyens d'action pour peser sur le contenu des négociations.

Une démarche qui trouve son prolongement dans l'adhésion à la CGT. Ce n'est pas moins de 224 adhérents supplémentaires au niveau de la branche à fin 2005 et 2006, et dont cette avancée devrait se voir confirmée !

On peut affirmer sans flagornerie, que le poids de la CGT et sa démarche ancrée sur le terrain pèsent sur le déroulement

et le contenu des négociations de la branche. Que ce soit sur les salaires, la santé au travail mais aussi dans les commissions paritaires, les réunions techniques, tous les acteurs sociaux sont contraints de prendre en compte le poids de la CGT et le contenu des accords s'en trouve bonifié.

Bien sûr, il reste encore du chemin à parcourir pour aboutir à des accords concernant des avancées significatives, mais sachons collectivement mesurer ce qui progresse car il est tout aussi important de savoir où l'on veut aller que d'où l'on vient.

L'année 2007 sera fortement chargée en négociations collectives, après la santé au travail qui, après 3 années de négociations, a débouché sur un accord signé par l'ensemble des organisations syndicales et dont le contenu est un levier pour l'action revendicative dans ce domaine ; des négociations sur l'égalité professionnelle vont s'ouvrir le 22 février et d'autres sur la pénibilité devraient aussi s'engager en fin d'année, on mesure l'activité conséquente qui se profile pour les camarades qui négocient, mais surtout pour nos syndicats afin de peser réellement sur le contenu et déboucher sur des avancées sociales.

Instruments à écrire et industries connexes

2006 aura été du même tonneau que 2005 et 2004, aucun accord sur les minima dans la branche et ce malgré

plusieurs réunions. Les propositions patronales n'ont d'autre objectif que de casser l'épine dorsale de la convention collective en déstructurant la grille de salaires pour aller vers la rémunération annuelle. Outre cela, les augmentations consenties par la chambre patronale sont bien en dessous des aspirations et des besoins des salariés et ne compensent pas les pertes de pouvoir d'achat : 1 % en janvier et juillet, et passage à la rémunération annuelle des cadres englobant les primes et bonus pour les commerciaux. Des propositions inacceptables pour la CGT, la prochaine réunion aura lieu en mars 2007 : gardons espoir qu'enfin les choses soient autrement.

Un accord a vu le jour en 2006 sur les départs en retraite, signé par toutes les organisations syndicales sauf la CGT. Cet accord donne la possibilité aux patrons de mettre les salariés en retraite de façon unilatérale, les indemnités sont au ras des pâquerettes, rien concernant le remplacement des salariés qui partent, si ce n'est une éventuelle formation pour ceux qui restent...

Laboratoires d'analyses médicales

Plusieurs négociations sur l'année 2006 se sont conclues par la signature d'accords dans la branche :

- accord sur le financement du paritarisme où seule la CGT n'a pas signé cet accord car les fonds collectés ne répondent qu'aux besoins de la chambre patronale qui s'approprie tous les fonds.

- Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie où là aussi, cet accord met en place des contrats de professionnalisation dans la branche ouverts à une grande partie des postes. Le droit individuel à la formation y est aussi détourné au profit des employeurs sur des formations prioritaires ciblées pour répondre aux besoins des entreprises et nullement aux aspirations des salariés.

- Accord sur les salaires : la CGT revendique une grille avec 3 % sur les salaires et la mise en place d'un 13^{ème} mois pour tous les salariés. La chambre patronale ne tient pas compte de nos revendications qui, pourtant, portaient des écrits des camarades des labos et sont des revendications légitimes.

L'année 2007 devrait être consacrée à la négociation sur les classifications de par l'arrivée de nouveaux postes dans les labos tels qu'infirmières, qualitatifs, informaticiens....

Navigation de plaisance

L'année 2006 n'aura pas été un bon cru pour les salariés en matière de négociations dans la branche même si nous constatons qu'un accord a été signé sur les salaires portant le 1^{er} niveau de la grille au Smic de juillet 2006, accord qui ne répond nullement aux réelles besoins, que ce soit sur les salaires, les qualifications, le déroulement de carrière des salariés.

La négociation concernant la refonte de la convention collective est particulièrement pénible puisque la cham-

bre patronale, durant cette année, modifie le projet au fur et à mesure des réunions sans tenir compte des revendications des organisations syndicales, mais bien au contraire, en y introduisant des articles de plus en plus restrictifs en matière de droits pour les salariés.

Nous commençons donc l'année 2007 sur cette négociation avec un nouveau projet où rien n'a échappé à la chambre patronale : licenciement sans indemnité conventionnelle pour inaptitude pour maladie et accident, remise en cause des 35 heures, flexibilité à outrance, annualisation, forfait jour pour tous les salariés et instauration d'un forfait pour les heures supplémentaires qui serait porté à 200 heures par an, voire plus avec accord du salarié sans autorisation de l'inspection du travail.

Quand l'on vous dit qu'ils ont tout prévu, c'est une réalité. Nous ne connaissons pas encore la position des autres organisations syndicales sur le dernier projet, mais la CGT reste convaincue que pour gagner des droits à la hauteur des besoins, seule l'intervention des salariés pourra faire en sorte que la convention collective devienne de réelles garanties pour tous les salariés de la branche.

Caoutchouc

2006 a été une année marquée par l'empreinte patronale, par ses revendications tout au long des négociations. La faiblesse de la mobilisation des salariés et de nos syndicats a laissé la voie

Suite page 12



ouverte à la signature des accords dont le contenu est néfaste pour les garanties collectives.

L'accord sur la formation professionnelle se traduit par la possibilité, pour le patronat, de récupérer le DIF (Droit Individuel à la Formation) et de tenir les formations en dehors du temps de travail ; de placer le salarié seul, face à sa maîtrise, sans possibilité d'assistance syndicale, pour la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle complètement adaptée aux exigences de rentabilité de l'entreprise.

Sur les salaires : c'est le chantage permanent avec un projet patronal qui fait éclater la valeur de point unique pour la remplacer par des salaires dont les valeurs dépendraient, selon les catégories, du bon vouloir patronal.

La prime d'ancienneté reste toujours "la cible à abattre" avec sa déconnexion par rapport aux salaires mini de la branche.

Si le patronat a été mis en échec (aucun signataire), la vigilance est de rigueur. Mais en attendant, c'est le gel des salaires depuis avril 2005. **C'est inacceptable !**

L'Assemblée générale du 25 janvier 2007 ainsi que le Colloque International des travailleurs du caoutchouc des 27 et 28 février 2007 seront deux

moments forts pour échanger, débattre des enjeux et travailler collectivement pour des alternatives sur les salaires et le développement industriel.

La mobilisation du maximum de nos forces syndicales sera incontournable afin de gagner la prise en compte et la satisfaction de nos revendications. Travailler au renforcement de la CGT, à la syndicalisation, c'est se donner les moyens pour agir et peser efficacement.

Droguerie -Uniphar

Une année "blanche" au niveau des négociations paritaires : c'est tout bénéfique pour les patrons des entreprises.

Tout au long des différentes réunions de la branche, la question des salaires a été le sujet central et malgré la présence du Ministère, rien n'a avancé. Bien au contraire, le blocage mis en place par la Chambre patronale a permis une tout autre négociation.

Pour rappel, après des années sans accord de relèvement des minima conventionnels, en 2005, FO prenait la décision de signer un accord au rabais avec les patrons afin, d'après eux à l'époque, de sortir de cette situation. Comme c'était prévisible, la chambre patronale n'a même pas tenu le peu d'engagement qu'elle avait accepté dans l'accord, ce qui a amené l'ensemble des organisations à demander la mise en place de Commissions Paritaires Mixtes dès la fin de l'année 2005. Après plus d'un an le constat est accablant.

La Chambre Patronale :

- bloque toutes les autres négociations paritaires (pénibilité, égalité professionnelle, rapport annuel de branche, etc.),

- propose un accord sur le droit syndical et le dialogue social totalement inacceptable,
- assortit toute avancée salariale d'un chantage à l'annualisation d'une grande partie des salariés du niveau 7,
- propose (pour solde de tout compte) que ces salariés bénéficient d'une augmentation de leur salaire minima de 8 %, alors que la différence entre les minima conventionnels de cette catégorie et les réels pratiqués est de plus de 10 % !

La dernière paritaire du 7 décembre 2006, s'est soldée par un nouvel échec, ce qui laisse les mains libres aux directions des entreprises pour casser toute la logique de la grille conventionnelle au travers des "négociations" d'entreprises.

La mobilisation des salariés est plus que nécessaire afin de sortir de cette situation.

Plasturgie

Les années se suivent et empirent !

Pour l'année 2006, nous avons participé à seulement 4 réunions décidées par la chambre patronale.

- Janvier : salaires.
- Février : mise à la retraite à l'initiative de l'employeur. Nous avons fait valoir notre droit d'opposition.
- Juin : réunion Article 9 de l'accord Classifications.
- Juillet : salaires.

Depuis, plus rien, pas une seule réunion. Notre collectif a donc décidé d'interpeller la chambre patronale. Trois camardes ont donc rencontré une délégation patronale pour débattre de plusieurs sujets : la suppression des paritaires des

mois de septembre, octobre, novembre et décembre dernier.

Un point fort : la situation industrielle catastrophique avec la quasi-totalité des groupes de la plasturgie qui multiplie les délocalisations, les restructurations, les fusions, les PSE, les fermetures boursières, nous considérons que la chambre patronale ne prend pas ses responsabilités et favorise, de fait, la déchéance de nos industries.

Dialogue social : on ne peut, sur ce point, que constater la rupture complète avec seulement 4 réunions tenues cette année dont deux obligatoires (celles de juin et juillet).

De plus, il semblerait que les patrons reviennent à la charge sur les réunions techniques qui ont déjà donné lieu à de belles batailles par le passé, sur la fréquence des réunions paritaires ainsi que sur l'aménagement du fonctionnement du paritarisme, à savoir les temps de préparatoires et de conclusions.

Pour l'année 2007, cela augure de belles réunions :

- 1er février : commission Classifications.
- 8 février : paritaire technique ANNULÉE.
- 19 mars : paritaire plénière «égalité Homme/Femme».
- 12 juillet : négociation salaires de branche.

Face à cette situation, il nous faut réagir !

Notre fédération organise l'Assemblée Générale de ses syndicats le 20 mars prochain, notre branche plasturgie doit y participer massivement, pour débattre ensemble et préparer la riposte.



Industrie Pharmaceutique

“Nos vies valent mieux que leurs profits !”

Nous en voulons pour preuve les négociations de branche dans le domaine de la santé, l'industrie pharmaceutique, la répartition, l'officine, la location de matériel à domicile (le *Synalam*). Elles se durcissent et nous renforcent dans l'idée que seule une contre offensive des salariés pourrait faire fléchir la situation. Les salaires une misère Alors même que les salariés font des efforts et que les entreprises font de colossaux bénéfices, les négociations aboutissent à distribuer les miettes.... Le LEEM claque la porte des négociations salariales, les revendications de toutes les organisations syndicales en la matière étant pour le moins inacceptables !

Pas de date reprise...

Cela en dit long !

La répartition pharmaceutique distribue une peau de chagrin, quant aux officines, la chambre patronale nous martèle depuis deux ans que les caisses sont vides, ce qui entraîne un blocage des salaires, de plus la valeur du point les dérange, alors on la supprime ! Or la protection des salariés représente le principal objectif justement, de la politique des salaires minima calculée sur la valeur du point....

La branche du Synalam ne fait pas mieux puisque nous arrivons, pour le niveau 3, à un salaire d'environ 1300 euros !

Une nouvelle politique des salaires et de répartition des richesses s'impose dans ce pays, à nous d'imposer le rapport de forces. La protection sociale est mise à mal ? La tendance, dans toutes les branches, est d'abandonner la solidarité



entre générations prétextant de nouvelles normes comptables qui empêcheraient de maintenir celle-ci, notre analyse prouve le contraire.

Fort de tout ce mécontentement les salariés réagissent :

Plusieurs sites des entreprises pharmaceutiques sont dans la lutte : le groupe Merck vend sa branche de médicaments génériques, les salariés se mettent dans l'action. Déjà en 2003, 300 suppressions d'emplois entre 2004 et 2006. Pourtant la branche n'est pas déficitaire (1,8 milliard d'euros de CA en 2005) avec un bénéfice de 238 millions d'euros. Ce secteur est moins rentable que d'autres secteurs pharmaceutiques pour ce laboratoire, peu lui importe le sort des travailleurs, la rentabilité à tout prix.

Pfizer (1^{er} groupe mondial) : les salariés en luttent. Pfizer a décidé de se débarrasser de deux usines de production en France pour externaliser la fabrication à des «façonnières» qui sont, en fait, des sous-traitants ; grève exemplaire de 3 semaines.

Les salariés ne laisseront pas une poignée de riches capitalistes les précipiter dans la misère.

Aujourd'hui encore, annonce de suppressions de 500 postes en France. Les salariés s'organisent et s'engageront dans la lutte.

Les salariés de **Sanofi-Aventis** dans l'action, parce qu'ils veulent défendre leur statut et leurs salaires, grève reconduite. Au centre de production de Vitry (200 salariés), grève sur le site d'Aramon, le site de Lisieux entre dans l'action dès maintenant !



René Perrouaut

Hommage à René Perrouaut à Dammarie (28)

65 ans après... un présent sans passé n'a pas d'avenir

Le 17 décembre, plus de cinquante personnes se sont rassemblées à Dammarie, dans l'Eure-et-Loir pour honorer la mémoire de René Perrouaut, Secrétaire national de la Fédération CGT des produits chimiques. Faut-il rappeler qu'il a été fusillé par les nazis, le 15 décembre 1941, à Châteaubriant, dans le Bois de la Blisière avec 8 autres internés du camp ? Le même jour, en France, d'autres otages tombaient sous les balles des nazis : 70 au Mont-Valérien, 15 à Caen. Deux mois plus tôt, 50 otages étaient fusillés à Souges, en Gironde... La répression devenait des plus féroce. C'était l'époque où Louis Aragon écrivait : *"J'écris dans ce pays où l'on parque les hommes dans l'ordure et la soif, le silence et la faim..."*

Chaque année, l'Amicale de Châteaubriant/Voves-Rouillé, le Comité du Souvenir de Voves, la FNIC-CGT se font un devoir d'honorer la mémoire de ceux qui sont morts pour la libération de notre pays. Ce 17 décembre 2006, participaient également à la cérémonie : l'UD CGT d'Eure-et-Loir, les représentants de la Fédération du Parti Communiste, d'associations d'anciens combattants, de la municipalité de Dammarie et de plusieurs municipalités voisines... et de simples citoyens !

Après le dépôt de gerbes, au cimetière de Dammarie, les participants se sont retrouvés à la mairie pour un hommage à René Perrouaut. Successivement, prirent la parole un responsable de l'Amicale de Châteaubriant/Voves-Rouillé puis le représentant de notre fédération.

Au-delà du devoir de mémoire, Noël Hily, au nom de la FNIC-CGT, a insisté sur l'actualité du combat contre le racisme, le populisme et le fascisme, et appelé chacun à s'engager sur la trace de nos

ainés, pour défendre les acquis sociaux et démocratiques de la Libération :

"Mémoire et citoyenneté sont inséparables. Un présent sans passé n'a pas d'avenir. Nous avons plus que jamais à transmettre le message d'espoir que nous ont légué les fusillés de Châteaubriant, plus particulièrement à la jeunesse.

En ce 70^e anniversaire du Front populaire, cette commémoration prend un reflet particulier au regard de notre devoir de mémoire qui s'impose pour que le sacrifice et l'exemple de ces résistants de la première heure, inspirent l'engagement et le combat des jeunes générations pour les valeurs humanistes qui furent celles de nos martyrs.

Ce doit être, en effet, une préoccupation constante de porter témoignage de "génération en génération" notamment aujourd'hui où les débats politiques se livrent au niveau des individus. Les «guerres des chefs» relayées par les médias tendent à gommer les enjeux de société.

Qui s'étonnera alors que le Medef et le gouvernement veulent remettre en cause tous les acquis de la Résistance et de ce que le Conseil National de la Résistance avaient mis en place à la Libération, les médias et beaucoup de politiques veulent mettre sous anesthésie le monde du travail ? Retraites, Sécurité sociale, Emploi, Nationalisations, Comités d'Entreprises, Droits des salariés... : tout est dans la ligne de mire !

Être fidèle au souvenir des résistants, c'est :

- **Rejeter** la politique du Medef et du gouvernement, son fidèle serviteur
- **Riposter** aux idéologies et organisations d'extrême droite qui, comme Le

Pen et ses émules, en France et en Europe, font peser de lourdes menaces sur l'avenir de la démocratie, des libertés individuelles et collectives

- S'indigner et protester :

- contre les velléités de Le Pen et ses acolytes de réécrire l'histoire de notre pays en prétendant s'attribuer la victoire de Valmy ou encore plus odieux : tenter de s'accaparer la Libération de la France
- contre la banalisation des thèses racistes et xénophobes, de la part de certains de nos gouvernants, comme Sakorzy qui n'hésite pas, par ailleurs, à en appeler à la mémoire de Guy Moquet, un des Martyrs de Châteaubriant !

- **Continuer à agir** pour la paix en Irak, au Liban, au Moyen-Orient, dans le monde, et la liberté des peuples, pour que cessent les violences et les massacres."

Après avoir souligné la volonté de la fédération et de ses syndicats de continuer à perpétuer le souvenir de René Perrouaut et de tous les autres martyrs, le représentant de la FNIC-CGT concluait ainsi : *"Les luttes d'aujourd'hui et de demain ne peuvent qu'être le prolongement de toute l'histoire du monde ouvrier et du monde du travail."*

Et de clore par ces mots extraits du Chant des Marais, hymne composé par les déportés allemands en 1934 :

*Un jour, dans notre vie,
le printemps reflleurira
libre alors, ô ma patrie !
Je dirai, tu es à moi.*

1) Lire à ce sujet la brochure publiée par l'Amicale de Châteaubriant, 1945-2005, 60 ans de luttes pour la mémoire contre l'oubli.

Avec VO Impôts 2007, toutes les nouveautés tout pour vérifier vos déclarations et tout pour faire valoir vos droits.

ET AUSSI

**Le bilan économique,
social et fiscal
du quinquennat.**

**PARUTION
29 JANVIER 2007**

www.vo-impots.com



OUI, je commande la VO Impôts 2007 trimestriel n° 7

Je commande au comptant ☐ Je commande sur compte ☐

N° du compte diffuseur

Tél.

Fédé.

Passez votre COMMANDE.

Code article 03070107 / Prix unitaire : 6,00 €

Nbr. ex. x 6,00 € = €

Pour les commandes au comptant ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de la Vie Ouvrière

d'un montant de

* les invendus ne sont pas repris.

(Écrire en lettre capitales, merci)

Société
(à préciser seulement si nécessaire à l'expédition)

Nom

Prénom

N°

Code postal

Rue

Ville

BON DE COMMANDE À ADRESSER : Nouvelle SA La Vie Ouvrière

Case 600 - 263, rue de Paris 93516 Montreuil Cedex

Tél. : 01.49.88.68.42 - 01.49.88.68.50 - Fax : 01.49.88.68.66

www.librairie-nvo.com

TOURISTRA

Touristra est près de vous, dans votre région !

PROGRAMME 2007

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.

• Auvergne

Le Mont-Dore **NOUVEAU !**

• 6 villages dans les Alpes

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

• 8 villages en Méditerranée

En bord de mer :

Bormes-les-Mimosas - Les Issambres - Cogolin
Ramatuella  - Calvi - La Napoule
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 • Crète • Turquie
Bulgarie • Croatie • Monténégro • Italie
Tunisie • **NOUVEAU** La Roumanie

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 Inde • Hongrie...

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

