

Dans ce numéro

Page 1 :

- ▶ Editorial

Page 2 :

- ▶ Dons d'action
- ▶ Enquête Pénibilité

Page 3 :

- ▶ Le nouvel accord Handicap

Page 4 & 5 :

LE DOSSIER DU MOIS

NAO Salaires 2024

Page 6 :

Faire respecter nos droits

- ▶ Congés sans solde imposés
- ▶ Maladie : Contrôles à domicile
- ▶ Télétravail et maladie

Page 7 & 8 :

Actualité des sites :

- ▶ Coup de froid à la Combaude
- ▶ Cataroux : Solidarité ?
- ▶ Températures aux Gravanches
- ▶ Carmes : Délocalisation de CSP/P

* * * *

Agenda

- ◆ **15 février :**
Réunion du CSE Clermont
- ◆ **20 février :** Commission
suivi Intéressement
- ◆ **22 février :**
Réunion du CSE Central

LA CGT MICHELIN SOUHAITE À TOUS LES SALARIÉ(E)S UNE TRÈS BELLE ANNÉE 2024.

Nous voulons rester optimiste malgré les nuages qui s'accumulent à l'horizon, malgré un contexte international instable, malgré le recul permanent de nos droits dans une démocratie française bien malmenée.

2024 débute avec un remaniement ministériel. Et avec un premier Ministre qui en tant que Ministre de l'Éducation a flirté avec les idées les plus réactionnaires de la droite et de l'extrême droite.

Comment le monde du travail pourrait-il lui faire confiance, alors qu'il a soutenu toutes les régressions sociales du gouvernement précédent, jusqu'à la honteuse Loi Immigration ? A l'instar d'Elisabeth Borne, prolongera-t-il la série des 49.3 à l'Assemblée nationale en enjambant sans vergogne les prérogatives des députés ?

Les NAO viennent d'avoir lieu chez Michelin. La CGT a défendu plusieurs revendications et notamment **l'indexation des salaires sur l'inflation**, ce qui était le cas en France jusqu'en 1983, et reste toujours une réalité en Belgique. Les risques d'hyper-inflation pointés par certains économistes, ne seraient pas aussi élevés et demanderaient des conditions particulières.

Même le FMI, qui n'est pas une organisation bolchévique, défend que les spirales inflations salaires sont historiquement anecdotiques, même en phase d'inflation.

(voir : <https://mrmondialisation.org/indexer-les-salaires-sur-linflation-levidence-qui-derange-la-finance/>)

De plus en plus de salariés, même chez Michelin éprouvent des difficultés à subvenir à leurs besoins du quotidien. En France, le travail ne garantit plus d'avoir un logement, ni de vivre dignement.

Dans le même temps, les dividendes ont encore explosé en 2023. Ainsi, les entreprises du CAC 40 ont distribué 97,1 milliards d'euros aux actionnaires, soit le niveau le plus haut jamais enregistré.

Les inégalités de revenus et des partages des richesses sont également au cœur des revendications des agriculteurs français et européens, ainsi que les accords de libre-échange, décriés depuis de nombreuses années par la Confédération Paysanne. La pensée néolibérale mortifère a définitivement gangrené toutes les sphères de la société.

A la CGT, nous continuerons à nous battre, contre vents et marées, pour un monde plus juste, plus égalitaire.

Laurence SCHLIENGER

Les Carmes

Membre du CSE
et du Comité d'Entreprise Européen



DONS D' ACTIONS : DIVISER POUR MIEUX RÉGNER

La découverte que 140 actions avaient été données par l'entreprise à certains agents, et 250 actions à certains collaborateurs/cadres, a fait beaucoup parler au sein des équipes.

En inscrivant une clause de perception de ces actions seulement au bout de 4 ans, Michelin nous dit qu'il vise ainsi à renforcer la fidélité des salariés.

Ce don d'action pour gratification suscite des réactions mitigées au sein de la communauté professionnelle :

- ▶ Même si l'entente entre collègues de travail est généralement bonne, cette pratique peut déclencher une colère inattendue, animée par un sentiment d'injustice de l'attribution de cette récompense hors normes.
- ▶ L'inégalité apparente dans la distribution des actions entre les agents et les collaborateurs/cadres réouvre certaines fractures, déjà profondes, entre ces populations.

Vouloir motiver et fidéliser les salariés n'est pas en soit un souci, mais adopter la stratégie de division entre les individus pour renforcer son contrôle est un choix beaucoup plus discutable !

Si elle tient tant que ça à fidéliser les salariés de l'entreprise, pourquoi n'augmente-t-elle pas réellement les salaires ?

**LA PÉNIBILITÉ,
ET SI ON EN PARLAIT ?**

BIENTÔT UNE ENQUÊTE SUR LA PÉNIBILITÉ

Afin de mesurer l'impact des conditions de travail des salariés sur leur santé, la FNIC-CGT^(*) a décidé d'organiser une large consultation, de l'ensemble des employés de l'entreprise, au travers d'un questionnaire sur la pénibilité.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la négociation d'un accord concernant les métiers pénibles dans les entreprises.

Les résultats de l'enquête nous permettront de mieux évaluer les problématiques spécifiques liées à nos métiers et de pouvoir faire remonter clairement et concrètement les demandes et les préoccupations de tous les salariés auprès de la délégation patronale.

Si notre volonté première doit toujours être la prévention des risques et notre principale revendication, l'élimination des facteurs de pénibilité, nous savons tous que le monde dans lequel nous évoluons fait souvent passer la rentabilité avant la santé psychologique et physique des individus.

La pénibilité au travail réduit l'espérance de vie des salariés. Le gouvernement lui, par contre, augmente la durée des carrières et des cotisations sans contraindre les employeurs à supprimer ou limiter les risques pour les travailleurs.



Nous comptons sur vous tous, **quelle que soit votre catégorie socio-professionnelle, que vous soyez journalier ou posté, syndiqué ou non**, pour répondre nombreux au questionnaire que nous avons élaboré.

Ceci afin de pouvoir vous représenter le mieux possible tant au niveau local que national.

Ce questionnaire sera accessible en ligne.

Nous vous communiquerons bientôt un QR Code, via un tract et sur le yammer de votre site pour faciliter les réponses.

() FNIC-CGT : Fédération Nationale des Industries Chimique, dont dépend la branche du Caoutchouc*

Pénibilité
Bruit Compte Cotisations Facteurs Retraite Formation
Prévention Risques
Financement Travail Toxicité Points

NOUVEL ACCORD "EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP"

LES PERSONNES HANDICAPÉES MÉRITENT MIEUX QU'UN COUP DE COM'

Pour se donner l'image d'entreprise sociale, le groupe se glorifie régulièrement de son action en faveur des personnes en situation de handicap, dites BOETH^(*)

Le nouvel accord, qui s'appliquera pour la période 2024-2027, sera sans doute une nouvelle occasion pour l'entreprise de faire une opération de communication.

👉 **Mais les personnes handicapées ne valent-elle pas mieux que ça ?**

Heureusement qu'un groupe comme Michelin, qui se prétend être Handi'accueillant, offre des emplois à des personnes handicapées et des aménagements pour les personnes en situation de handicap.

Mais, cet accord cache la réalité que subissent beaucoup de salariés de l'entreprise :

- Combien de salariés de l'entreprise deviennent handicapés en cours de carrière en raison des conditions de travail (TMS, Burn-out, ...) ?
- Combien, en situation d'inaptitude recherchent désespérément un poste adapté à leur situation, voire sont licenciés ?

(*) **BOETH** : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs handicapés

LA CGT NE SERA PAS SIGNATAIRE DE CET ACCORD

Voici les principales raisons de la position de la CGT :

- ❖ Depuis 1987, la loi oblige toute entreprise ayant au moins 20 salariés à employer des salariés handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif total. **Michelin atteint tout juste cet objectif ... ce n'est pas un exploit pour un groupe de cette envergure.**
- ❖ **Aucune des revendications de la CGT n'a été retenue**^(**)
- ❖ **Le nouvel accord ne prévoit quasiment rien de plus que ce qu'impose la loi**
Pour ne prendre que quelques exemples :
 - Quand la loi accorde un jour par an pour des rendez-vous médicaux, ou autre démarche administrative, l'entreprise donne généreusement la possibilité de prendre 2 jours chaque année (versés au CET).
 - Cet accord présente la visite de reprise après 30 jours ou plus d'absence comme une nouveauté. Alors que c'est la loi, et que c'est ce qui se pratique déjà en théorie chez Michelin !
- ❖ **Les quelques mesures favorables sont largement insuffisantes**
Ainsi, en guise « d'aménagement de fin de carrière » le travailleur "BOETH" pourra bénéficier, sous certaines conditions, de maximum 54 jours de départ anticipé. C'est bien peu quand un salarié est devenu handicapé en raison de son activité professionnelle dans l'entreprise.
- ❖ **Maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés : aucune garantie.**
Cet accord affiche la prétention de favoriser le maintien dans l'emploi en interne mais **ne comporte aucun engagement de l'entreprise** ... sinon quelques aides à la formation une fois le salarié licencié.
- ❖ **Mise en application de « l'essai encadré »**
Michelin profite de cet accord pour officialiser la pratique du retour à l'usine avant la fin d'une période d'arrêt maladie en « essai encadré ». Cela permet à l'entreprise, d'évaluer la capacité du salarié à reprendre le travail. Cet « essai », qui peut durer un mois aux frais de la Sécurité sociale, a lieu pendant l'arrêt (durant la période de soin). Au lieu de se soigner, le salarié travaille gratuitement pour l'entreprise.



(**) Voir les 11 revendications CGT sur les handicapés dans le journal L'Action de décembre

SALAIRES 2024 : LE

A l'issue des deux journées de NAO^(*), les annonces de la direction sur les salaires 2024 sont une nouvelle fois très insuffisantes au regard des besoins de beaucoup d'entre nous.

Au vu de la hausse continue des prix, et des profits records qu'enchaîne l'entreprise, il ne s'agit que de miettes :

- Avec 2% d'augmentation générale **pour les agents ... il faudrait donc se contenter de 30€ par mois** (40€ maxi) de plus en bas de la feuille de paye.
- **Pour les collaborateurs, ça tournera autour de 20 € nets** de plus mensuel.
- Les cadres auront encore 0% d'augmentation générale

Quant aux augmentations individuelles (AI), elles sont par définition aléatoires. Ce ne sont que des moyennes sans aucune garantie. Elles sont discriminatoires et ne peuvent pas remplacer des AG.

Mais, même pour ceux qui toucheront une AI, cela ne compensera pas la hausse réelle des prix sur un an.

En réalité, Michelin n'a donc pas annoncé des « augmentations de salaires » ... mais une nouvelle baisse de notre pouvoir d'achat !

La CGT n'est pas signataire.

() NAO : Réunions de Négociation Annuelles Obligatoires*

NE COMPTER QUE SUR NOS PROPRES FORCES

Lorsque les élus CGT ont informé du montant des augmentations annoncé par l'entreprise, certains d'entre vous ne comprenaient pas, voire étaient choqués à juste titre, de leur niveau dérisoire au vu des difficultés à boucler les fins de mois.

Mais l'objectif de Michelin, comme de tous les patrons, n'est pas de nous payer pour vivre correctement.

Son but est de nous donner seulement les moyens de nous reposer entre deux journées de travail, de nous nourrir au minimum et de nous soigner pour être productif au travail le lendemain. Tout ce qu'il nous donne en plus, c'est autant de bénéfices en moins pour l'entreprise et les actionnaires.

Le fameux « P » de people, répété en permanence dans sa communication, n'est que de la propagande.

Seule l'intervention collective des salariés permettra de contraindre Michelin à prendre sur ses profits pour augmenter réellement nos salaires, et pour que nous puissions travailler pour vivre ... et non le contraire.



Jeudi 25 janvier, dans plusieurs usines françaises, des salariés Michelin ont exprimé leur mécontentement devant le niveau des augmentations de salaire annoncées la veille, au cours de la première réunion des NAO.

Près d'une centaine d'entre eux se sont rassemblés avec la CGT devant l'usine de la Combaude.

COMPTE N'Y EST PAS

LA HAUSSE REELLE DES PRIX

La référence retenue par le gouvernement et les médias pour déterminer la hausse des prix est l'indice INSEE des prix à la consommation. La hausse aurait été, selon celui-ci de 3,7% en 2023.

Une étude, publiée en avril 2023 par Odoxa, montrait que **l'inflation estimée par les consommateurs était trois fois supérieur à l'indice INSEE.**

On comprend mieux cet écart quand on sait que cet institut établit son indice à partir d'un panier fixe qui pondère les différents postes de dépense (14,7% pour l'alimentaire, 15,5% pour le logement, 14,2% pour les transports, etc.).

Pas étonnant que les entreprises, dont Michelin, utilisent cet indice pour justifier chaque année des augmentations de salaires largement insuffisantes pour maintenir notre pouvoir d'achat.

Les profits et les dividendes des plus grosses entreprises explosent !

97,1 milliards d'euros !

Les quarante entreprises du CAC 40, ont distribué 97,1 milliards d'euros à leurs actionnaires en 2023, en dividendes ou rachats d'actions.

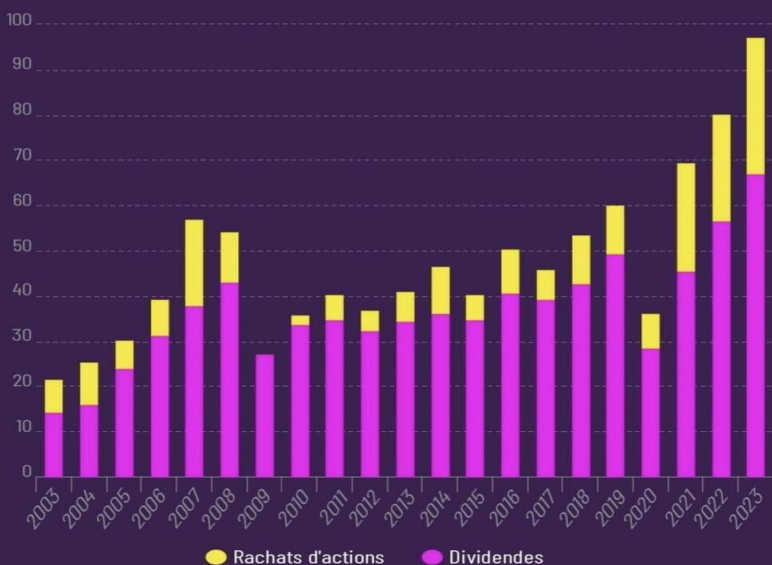
➡ C'est un nouveau record.

Ces milliards sont le fruit du travail de centaines de milliers de travailleurs.

Pendant ce temps les salaires, les pensions des retraités et les allocations ont perdu du pouvoir d'achat de façon accélérée face à l'inflation.

CAC 40 : énième record de dividendes

Montant des dividendes et rachats d'actions versé par les entreprises du CAC 40 en milliards d'euros de 2003 à 2023



Source : Vernimmen

Alternatives Economiques

588 euros

CE QU'IL NOUS MANQUE CHAQUE MOIS

En septembre 2023, ont été publiés les résultats du 12^{ème} Baromètre Cofidis/CSA Research du pouvoir d'achat.

Les Français interrogés estiment qu'il leur manque 588 euros par mois pour vivre confortablement.

C'est un record, depuis la création du baromètre, qui s'explique par les retards accumulés des salaires par rapport à l'augmentation réelle des prix ces dernières années.



Il faut imposer l'indexation des salaires sur l'augmentation réelle des prix.

RÉVOLTANT

Un panier de nuit qui augmente de seulement **32 centimes** d'euros, soit une hausse de 2,8%.

Voilà ce que Michelin a osé nous annoncer le jour même où le journal **La Montagne** titrait **"L'inflation alimentaire proche de 12% en 2023" !**

FAIRE RESPECTER NOS DROITS ...

SUPPRESSION DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES : LE PROJET DU GOUVERNEMENT RETOQUÉ

Depuis longtemps, le patronat et le gouvernement mènent une offensive contre le nombre soi-disant trop élevé d'arrêts de travail pour maladie.

Cette propagande vise notamment à cacher combien la courbe des arrêts maladie est étroitement liée à celle des profits et de l'exploitation. Et, vu la baisse des effectifs dans tous les secteurs, les patrons veulent que les travailleurs soient, coûte que coûte, à leur poste de travail.

Pourtant, beaucoup de salariés ne se mettent pas en arrêt quand cela le nécessiterait, ou pas jusqu'au bout, reprenant le travail avant la fin par crainte de sanctions ou par peur de perdre leur emploi. La moitié d'entre eux le regrettent après coup, car leur maladie a duré plus longtemps.

Les contrôles à domicile par des médecins appointés par l'employeur, méthode dont Michelin est coutumier dans l'industrie, sont déjà permis.

Ces médecins, payés pour essayer de renvoyer le salarié au travail, se permettent parfois de contester l'arrêt, au mépris de la santé et de l'avis du médecin traitant. La conséquence peut être la suppression du complément maladie versé par l'entreprise.

Mais dans son budget de la sécurité sociale pour 2024, le gouvernement voulait aller encore plus loin. Il prévoyait la possibilité à ce médecin, à la solde du patron, d'interrompre l'arrêt de travail et de suspendre les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Heureusement, le Conseil constitutionnel a annulé cette disposition.

Mais soyons vigilants. Dans son obsession à culpabiliser les salariés, le gouvernement trouvera sûrement d'autres moyens d'imposer des reculs sociaux.

TÉLÉTRAVAIL ET ARRÊT DE TRAVAIL

La CGT tient à rappeler à l'ensemble des salariés, et notamment à ceux du tertiaire, que l'arrêt de travail lié à une incapacité physique ou psychologique reste un droit en France.

Trop souvent, nous constatons que des salariés fatigués ou diminués physiquement continuent leur activité en télétravail, mettant ainsi en danger leur santé.



NON AUX CONGÉS SANS SOLDE IMPOSÉS

En fin d'année, dans plusieurs secteurs, des travailleurs, ne connaissant pas leurs droits, se sont vu imposer des congés sans solde la dernière semaine de l'année 2023.

- Dans certains cas, à la suite de l'annonce tardive de la semaine 52, des salariés n'avaient plus assez de congés ou de JDR.
- Pour d'autres, nouveaux embauchés, ils n'avaient tout simplement pas de jour à prendre.

Cela s'est produit, notamment, aux services C2 et Z de Cataroux, ainsi qu'à l'usine des Gravanches ... mais peut-être aussi dans d'autres secteurs ?

Dans tous les cas, l'entreprise ne peut pas imposer des jours sans solde pour cause de fermeture d'un service :

- Soit elle propose une activité aux salariés concernés
- Soit elle les paye chez eux.

L'avenant du 19/09/2023 à l'accord Michelin des 35 heures, est très clair à ce sujet. Il stipule que :

« si en fin d'année ce calendrier collectif n'a pas permis de réaliser la totalité des jours de travail attendus, les jours non réalisés seront laissés au bénéfice du salarié ».

Aucun responsable hiérarchique ne peut ignorer cette règle. C'est donc intentionnellement qu'ils ont trompé et volé les travailleurs impactés.

Alors soyons vigilants et faisons passer l'information, pour faire respecter nos droits.

LA COMBAUDE

COUP DE FROID

L'ouvrier Michelin se trouva fort dépourvue quand l'hiver vint se rappeler à lui.

Cela aurait pu être le début d'une fable, mais ce n'est que le constat de la situation dans laquelle les salariés du site ont vécu l'épisode hivernal, début janvier.

Cette situation est le fruit d'une panne sur les nouvelles pompes à chaleurs la veille de l'arrivée de la neige en auvergne. Les températures sont descendues en dessous de 9°C dans certains ateliers et n'ont pas dépassé 14°C dans d'autres.

Il a fallu que les salariés de MMS et de MAT utilisent leur droit de retrait pour que la direction s'en rende compte !

Les élus CGT du site ont œuvré dans tous les ateliers pour améliorer les conditions de travail des personnes, encourageant les managers dans la gestion de la crise à :

- Doter leurs équipes de polaires et bonnets
- Mettre en place des radiateurs supplémentaires
- Augmenter le nombre de pauses pour permettre aux salariés de se réchauffer.

Toutes ces mesures n'ont été qu'un palliatif à une situation prévisible.

Pourtant comme le prévoit le code du travail dans l'article L4121-1, *« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».*

Dans un courrier de novembre 2023, l'inspecteur du travail rappelait que la veste polaire est considérée comme un E.P.I. en période froide.

L'exercice du droit de retrait a heureusement été jugé acceptable pour les salariés.

Mais, dans un premier temps, **il n'a pas été reconnu pour les élus CGT du site**, à qui il a été demandé de positionner des heures (JDR , Délégation,...).

Mais, comme nous avons refusé, considérant cette décision comme discriminatoire, **la direction du site a dû faire machine arrière !**

GRAVANCHES

DES TEMPÉRATURES INACCEPTABLES

La deuxième semaine de janvier, les températures de l'atelier était anormalement basse pour travailler dans plusieurs secteurs et locaux sociaux de l'usine.

Le samedi 13 janvier, un de vos élus CGT a mesuré les températures dans l'atelier vérification :

Mis à part au secteur "Aspect" où il faisait un peu plus de 17°C à ce moment-là, dans le reste de l'atelier il faisait entre 5 et 11°C, et seulement 12°C dans le réfectoire.

Et encore, le pic de froid n'était pas atteint à ce moment où ces relevés ont été réalisés !

L'entreprise a fait installer des chauffages ici et là mais à moins d'y être collé, ils ne servaient à rien. **Il est inadmissible de travailler dans un tel froid.**

Sur les quais de chargement des camions, les "boudins thermiques", censés éviter que le froid ne rentre, sont usés et ne remplissent plus leur fonction. Pourquoi n'ont-ils pas encore été remplacés ?

Le représentant CGT au CSSCT de GRV a, à son tour, interpellé la direction de l'usine sur cette situation lors de l'Inspection trimestrielle et de la réunion trimestrielle du 30 janvier.

Si un nouvel épisode de froid se reproduit, faire valoir son droit de retrait est totalement possible, comme l'on fait nos camarades de la Combaude.

CATAROUX

SOLIDARITÉ ?

Au mois de janvier, une annonce a été faite aux salariés de Cataroux : cinq jours de fermeture en début d'année pour certains services suite à une panne sur le site de Bassens.

Quelques jours plus tard, nouvelle annonce :

- De la gomme arrive des États-Unis.
- Il n'y a plus qu'un seul jour à poser au mois de février,
- **mais ce jour est imposé à tous les salariés du site par solidarité !**

Avec une santé financière aussi florissante, la solidarité aurait été que Michelin prenne cette journée à sa charge.

A la fin de l'année dernière, des salariés de C2 ont déjà dû rester chez eux car leur service fermait et qu'ils n'avaient plus de jours, en se voyant imposer des jours « sans solde » ! ... Là aussi, c'est de la solidarité ?

Si de tels faits devaient se reproduire, contactez un délégué CGT pour faire valoir vos droits.



Site internet :

www.cgtmichelin.fr



Pour joindre votre syndicat CGT Michelin :

04 73 36 07 71

contact@cgtmichelin.fr

Contacts :

Romain Baciak :
06.47.76.40.32

Laurence Schlienger :
06.80.91.32.76

Hervé Charnet :
06.80.44.60.22

Dominique Leclair :
06.80.18.75.13

Eric Gouttebaron :
06.31.34.88.63

Gérald Lobo :
06.67.69.56.55

CARMES

NOUVELLE DÉLOCALISATION !!!

En novembre, la CGT refusait de signer la GEPP (*), car à ses yeux cet accord représentait un certain nombre de dangers pour les salariés (voir l'article du journal *L'action* de décembre 2023).

Il n'a pas fallu attendre longtemps pour le constater. En effet, dès le CSE de décembre, la direction nous présentait un nouveau projet de délocalisation, cette fois inclus dans le dispositif GEPP.

Certes, Michelin n'avait pas besoin de GEPP pour délocaliser. Mais nous pouvons constater à présent, qu'elle servira aussi à cela !

Le nouveau service victime de ce transfert partiel vers Bucarest, est CSP/P : Michelin et Moi, In Touch, les activités CRC (Chargés Relations Candidats), les activités paie, activités CRE.

Au terme du projet, une centaine de salariés sera plus ou moins impactée.

Comme toujours, la communication vers les équipes reste sommaire, engendrant de réelles inquiétudes. Difficile pour les équipiers de se projeter sur les mois à venir sans avoir toutes les données en main.

Par expérience, nous savons que ces projets présentent de nombreux risques RPS.

Certains salariés ont déjà subi des délocalisations, d'autres arrivent dans le service et se voient obligés de se remettre en quête d'un nouveau poste.

Et des questionnements subsistent au sein du service :

- Quel sera le périmètre des postes restant à Clermont ?
- Quelles compétences requises pour se positionner ?

A cela s'ajoute toujours une charge de travail décuplée, entre gestion du quotidien, élaboration des procédures, et, par la suite, formation des collègues roumains, et les difficultés liées à la recherche d'un nouveau poste sur In Touch.

La direction a toujours tendance à sur-positiver ces « transferts ». Mais les salariés, eux, savent toute la charge émotionnelle liée à cette position très inconfortable.

Un certain nombre de recommandations ont été faites par la CSSCT des Carmes à la direction, notamment un suivi poussé des risques RPS.

La CGT restera vigilante à leurs mises en application.

Nous insisterons toujours sur le choix des équipiers de former ou non leurs remplaçants, ainsi que sur l'obligation de la direction de libérer les salariés dès qu'ils trouvent un nouveau poste répondant à leurs attentes.

La CGT reste présente pour répondre à vos interrogations. N'hésitez pas à nous contacter.

(*) **GEPP** : Accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Rejoignez la CGT, le Syndicat de tous les salariés:

Nom –Prénom

Adresse

Code Postal Ville

Service - Atelier - Usine Id.

Mail @ ☎ :

Bulletin à remettre à un militant CGT de votre connaissance ou à retourner au syndicat (voir coordonnées en colonne de gauche)