

Reconnaissance

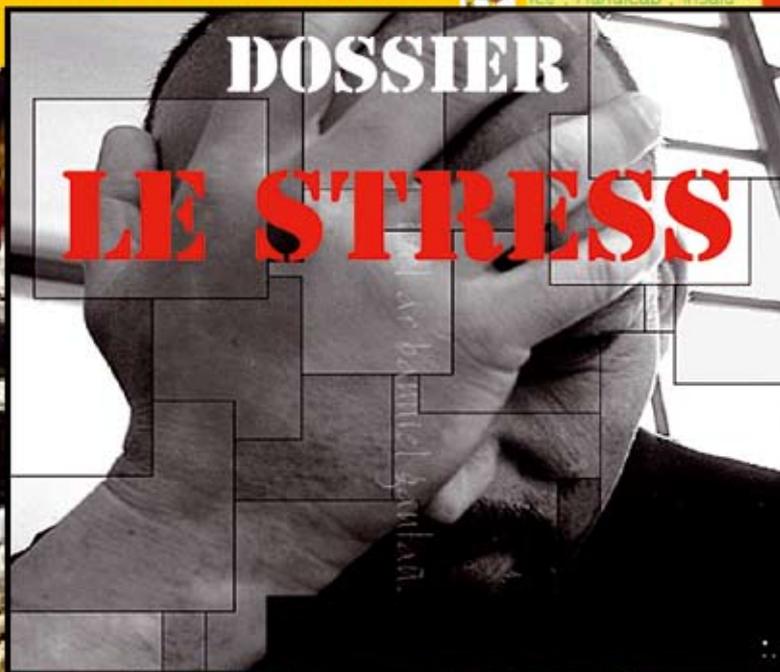
Nuisances, Rentabilité, Flexibilité, Bruit, Harcèlement, Cadences, Chiffres, Coûts, Conditions de vie, Contenu, Travail, Sanction, Dégât, Accident, Départ, Stress.

**Pénibilité**

Travail

Travail de Nuit, Organisation, Transports, Pénibilité, Poste, Poussière, Précarité, Prévention, Santé, Sécurité, Souffrance, Suicide, Toxicité.

Réparer et prévenir toute usure au travail, c'est possible et indispensable !



DOSSIER

**LE STRESS**

Reconnaissance

Nuisances, Rentabilité, Flexibilité, Bruit, Harcèlement, Cadences, Chiffres, Coûts, Conditions de vie, Contenu, Travail, Sanction, Dégât, Accident, Départ, Stress.

**Pénibilité**

Travail de Nuit, Organisation, Transports, Pénibilité, Poste, Poussière, Précarité, Prévention, Santé, Sécurité, Souffrance, Suicide, Toxicité.

Réparer et prévenir toute usure au travail, c'est possible

4 PAGES "SPECIAL CONGRES"

A DÉTACHER !



SOMMAIRE

Dossier **4**  
Nouvelle forme de pénibilité au travail : le stress.

Histoire **6**  
Connaître l'histoire de notre Fédération

Synthèse des branches **11**

Les luttes **12**

Protection sociale **15**

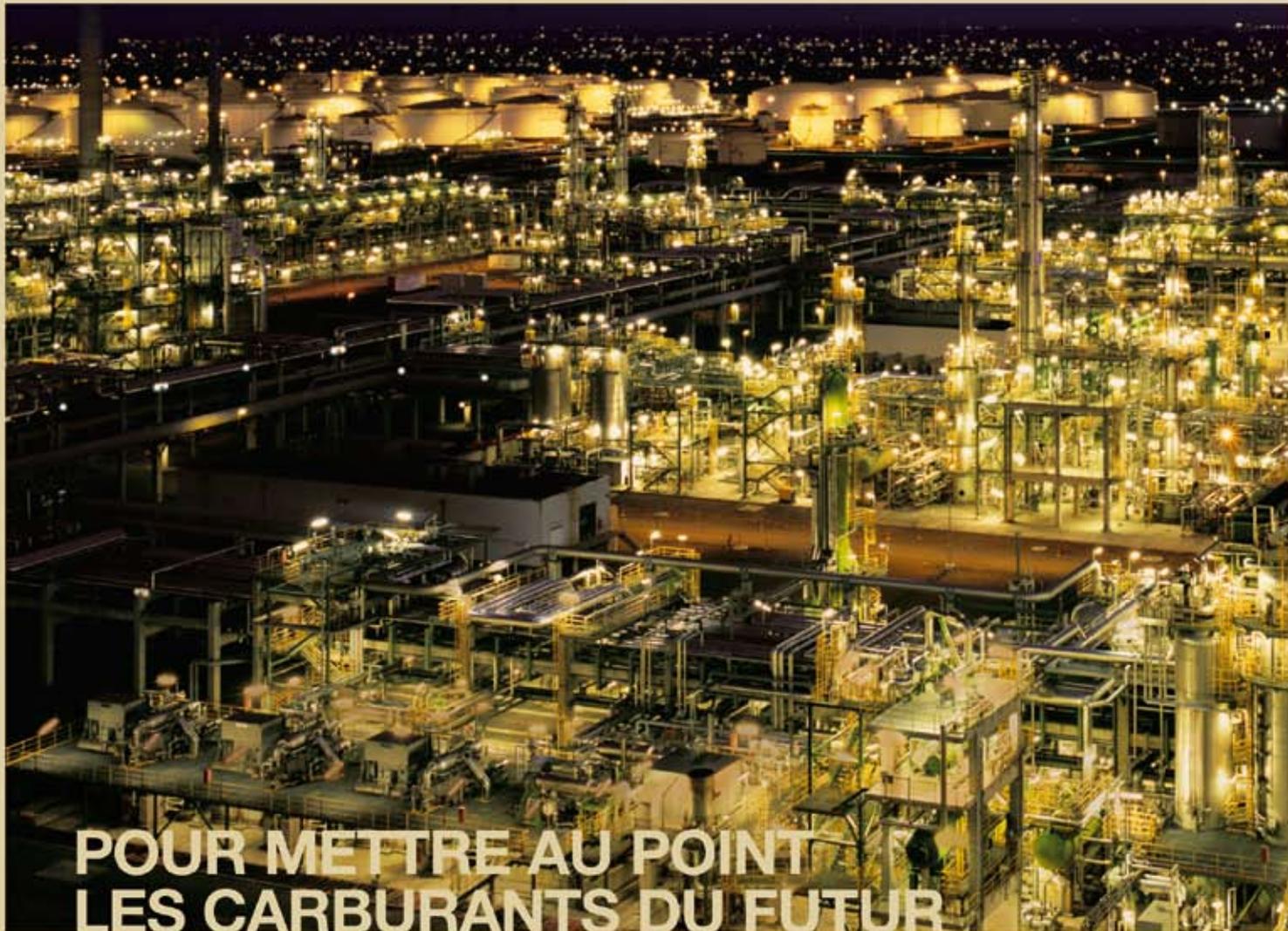
1907 2007 cgt

100 ans

37ème Congrès FNIC CGT

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

Villepinte - 19 au 23 novembre 2007



# POUR METTRE AU POINT LES CARBURANTS DU FUTUR NOUS FAISONS AUSSI APPEL À LA NATURE

Comment concilier demande de carburant et produits respectueux de l'environnement ? Premier raffineur en Europe, Total a été la première société pétrolière à produire et commercialiser des biocarburants et demeure le principal distributeur mondial de gazole contenant de l'ester de colza. Fort de cette position, Total poursuit ses programmes de recherche pour développer de nouveaux produits à partir de biomasse.  
[www.total.com](http://www.total.com)



L'énergie est notre avenir, économisons-la !

Pour vous, notre énergie est inépuisable.



TOTAL

## Urgence, ne pas attendre !



Ce n'est pas parce que le nouveau président en place, Sarkozy, a été élu avec plus de 19 millions de voix, que l'ensemble des françaises et français partage l'ensemble des réformes que celui-ci veut mettre en place.

Faut-il rappeler que si 53 % des français ont apporté leurs suffrages, c'est aussi dans un cadre de récupération des thèses du Front National, et devant l'absence quasi-totale d'alternatives, d'oppositions allant dans le sens d'une transformation de la société.

Ce n'est pas l'image d'un président moderne, soi-disant ouvert au dialogue social qui doit nous faire rêver à un monde meilleur.

Les salariés, les retraités, les chômeurs n'ont rien à attendre du chantier de réformes que Sarko veut mettre en place au plus vite :

- Réduction des soins de santé,
- Contrat Unique (CPE bis...),
- Remise en cause des 35 heures,
- Remise en cause du droit de grève,
- Remise en cause des retraites.

Tout cela n'est pas négociable.

**Dans ce contexte politique nouveau, la CGT a une part de responsabilité considérable.**

Entrer dans un système de dialogue social sur des revendications ultra libérales, ce n'est pas possible !

Considérer que ce nouveau gouvernement sera à l'écoute des partenaires sociaux, c'est de la poudre aux yeux !

Non, Monsieur Sarkozy, ce n'est pas cela que demandent les 8 millions de français qui vivent avec moins de 800 euros par mois.

Il y a urgence à ce que le monde du travail entre en résistance sur d'autres alternatives que celles de servir le grand capital.

Les salariés de nos industries chimiques auraient tort de croire que le pouvoir va relancer l'industrie en France. Sarko était Ministre de l'Industrie lors de la fusion Alcan Péchiney. Résultat : fermetures d'usines et des milliers d'emplois supprimés.

Plus que jamais, la nécessité de se renforcer à la CGT est nécessaire.

Plus que jamais, la nécessité de passer à l'offensive est nécessaire.

Juillet/août, tous les mauvais coups vont tomber.

De l'Etat de grâce, passons à l'Etat de mobilisation pour exiger une politique allant dans le sens du progrès social.

Nos anciens ne sont pas morts pour rien dans la lutte. Réagissons au plus vite.

**La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT s'y engage.**

n°466

### 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](mailto:fnic@cgt.fr)

Directeur de la publication : J.-M. Petit

Commission paritaire n°0108S06355

Réalisation : Alliages - 01 41 98 37 97



# Nouvelle forme de pénibilité au travail :

Si l'on s'accorde sans trop de mal à reconnaître diverses formes de pénibilité au travail, de souffrance au travail, du stress à la violence ou harcèlement, le discours dominant reste celui de la prise en charge des victimes, c'est-à-dire la réparation et non l'analyse des causes de cette nouvelle forme de pénibilité.

La prévention n'en reste pas moins indispensable, car le stress au travail a des conséquences lourdes sur la santé des salariés, il peut provoquer des maladies graves. L'enjeu est donc de taille, et il semble nécessaire de sortir d'une lecture réductrice qui présente le stress comme un problème individuel ou de rapports entre individus. Il apparaît clairement aujourd'hui que certaines organisations du travail engendrent des risques psychosociaux.



Le stress au travail a enfin fait l'objet d'un accord au niveau européen entre les organisations syndicales qui va impulser une nouvelle dynamique sur le sujet.

D'une manière générale, nous pouvons noter une dégradation globale des conditions de travail. De plus en plus de salariés sont "sortis" du marché du travail pour des raisons de santé, notamment pour incapacité psychologique. Mais la méconnaissance des problèmes psychologiques, par exemple dus au stress, par les chefs d'entreprises, fait que ces problèmes ne sont pas pris en compte ou mal.



Qu'observe-t-on ? Beaucoup de métiers dangereux ont disparu ou diminué, mais parallèlement, on assiste à une intensification du travail et cela a des conséquences en matière de santé et sécurité au travail. L'organisation actuelle du travail est caractérisée par une course à l'optimisation et un cumul de contraintes. En plus des pénibilités "classiques", le salarié est soumis à des impératifs de rythme ou de charges mentales plus informelles. Ils n'apparaissent pas dangereux quand ils sont isolés, c'est en s'additionnant qu'ils génèrent des risques, notamment du stress. On confie de plus en plus aux ouvriers des tâches intellectuelles de contrôle qualité, par exemple : à l'employé de service ou au cadre des contraintes physiques dans une recherche d'optimisation de plus en plus importante du facteur humain et du temps de travail (*disparition des temps morts, des pauses, des moments de relâchement*).



De plus, l'entreprise est un monde changeant, il y a une

perpétuelle redéfinition des tâches, ce qui ne permet plus au salarié de développer une stratégie de préservation.

Un état de stress survient justement lorsqu'il y a un déséquilibre entre : la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. La souffrance arrive. La personne alors qui est dans un état douloureux, conscientisé ou pas, ne se retrouve plus en capacité de se préserver et de se valoriser aux yeux des autres et d'elle-même. Le stress est donc un état de tension, une réaction biologique et psychologique, à une situation contraignante. Il y a le "stress aigu" quand il s'agit de faire face à un événement ponctuel, un "stress chronique" quand l'individu est confronté à des contraintes durables pouvant l'entraîner à mettre fin à ses jours.

C'est ce type de situation qui pose problème, car même si l'état du stress n'est pas en soi une maladie puisqu'il peut être "positif" en terme de dynamisme dans L'ACTION, stimulant pour l'individu, c'est en devenant chronique qu'il peut provoquer des pathologies graves (*maladies cardiovasculaires, troubles musculosquelettiques, trou-*

*bles anxieux, ou dépressions, déficience immunitaire, allergies etc...*), il faut également différencier l'état de stress des facteurs qui le provoquent.

Cela peut être une situation macroéconomique (*intensification : pression temporelle ou exigence de productivité, instabilité de l'emploi etc...*), des évolutions sociologiques (*utilisation croissante des techniques de communication à distance, individualisation de l'activité professionnelle avec responsabilités*), une mauvaise organisation de l'entreprise (*ambiguïté ou conflit des rôles, insuffisance de communication, inexistence de plan de carrière, isolement des postes de travail etc.*), un environnement matériel inadapté (*bruit, sur occupation des locaux etc.*).



Ce qui rend une situation professionnelle stressante, c'est la présence comme on l'a déjà dit de plusieurs contraintes, pas tant celles qui sont inéluctables et inhérentes au métier choisi que celles qui sont générées par l'organisation du travail, par exemple : l'infirmière en soins palliatifs, supporte la confrontation quotidienne à la souffrance ou à la mort car en choisissant ce métier, elle a accepté cette contrainte. Mais elle percevra plus difficilement l'absence de plage horaire planifiée pour transmettre à ses collègues les consignes sur ses malades.

# le stress

Ces évolutions de l'organisation, différentes et multifactorielles, rendent difficile une définition de la pénibilité au travail aujourd'hui. C'est pourquoi, il faut mobiliser les entreprises sur ce sujet. Les entreprises doivent en tout cas reconsidérer leur approche du problème du stress auquel elles attribuent surtout des causes individuelles.

Effectivement, l'évocation de facteurs individuels est bien pratique sur la question du stress, car elle permet d'éviter la question du problème collectif et les interrogations sur l'organisation du travail, mais aujourd'hui, on a atteint la limite.

Il nous faut conduire la hiérarchie, les managers, à remettre en cause leur organisation. Pourquoi investir sur ce thème ? On estime à 28 % le nombre de salariés souffrants des troubles liés à un état de stress professionnel, il ne s'agit donc pas d'un phénomène individuel touchant des personnes fragiles mais d'un problème d'ampleur auquel tout le monde peut être confronté et, on l'a vu, la gravité des contraintes n'est pas à négliger.

Ce qui est certain, c'est la difficulté pour l'entreprise à reconnaître l'existence du stress, qui peut résulter d'un certain fatalisme vis-à-vis d'un phénomène qui inté-

resse autant le travail que la société, le stress peut être perçu comme inéluctable, appartenant à la vie, à la modernité. Les acteurs de l'entreprise, les syndicats comme les patrons, se disent souvent démunis face à ce phénomène.

Nous avons en tant que syndicalistes un rôle important d'informations, d'investigations à mener. Comme tout autre risque professionnel, c'est dans le cadre de l'évaluation des risques et la rédaction du document unique qu'il s'agira de cerner l'importance du problème de stress et de prévoir, s'il y a lieu, les principaux facteurs en cause. Lors de cette phase diagnostique, on pourra recourir à des méthodes qualitatives (observation, interviews etc.) ou quantitative (questionnaire, mesure des indicateurs de santé, etc...). Pour être efficace, cela doit passer par le CHSCT qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, ainsi que les délégués du personnel qui peuvent poser un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et à la santé physique et mentale : ce sont bien les contraintes collectives au travail qu'il faudra traiter. Il s'agira ensuite d'intégrer les résultats d'évaluation dans la politique de prévention générale de l'entreprise.

Bien évidemment, il est souhaitable de s'appuyer sur les Médecins du travail. Une enquête provenant des services de Médecine du Travail, service interentreprises regroupant 70 Médecins du Travail qui suit environ 130 000 salariés, livre les résultats suivants : 1 salarié sur 5 (21 % des hommes

et 23 % des femmes) est exposé à des situations de stress. C'est-à-dire exposé à des fortes pressions et à une faible latitude.

Les manifestations psychosomatiques (*troubles digestifs, respiratoires, cardiaques, allergies, troubles du sommeil*), révèlent une dégradation de l'état de santé supérieure à 30 %. Chez les salariés exposés au stress au travail, 46 % d'entre eux souffrent des évolutions dans l'organisation et la charge de travail.

Les Représentants des salariés agissent sur le terrain des conditions du travail dans un contexte où ils doivent faire face à de nombreuses difficultés. Il y a des obstacles liés aux stratégies des employeurs, un des plus anciens est la relation entretenue avec la pérennité de l'emploi. Toute avancée en matière sociale, et donc en matière d'hygiène et sécurité porterait nécessairement atteinte à la compétitivité de l'entreprise, et par conséquent affecte le niveau de l'emploi. Ce qui, bien évidemment, ne correspond pas à la réalité.

Difficultés également, car l'argument le plus souvent avancé, consiste à prétendre que le harcèlement moral et les atteintes à la santé mentale ne relèvent pas du domaine d'action du CHSCT. Ainsi, un soupçon d'irrecevabilité pèse de facto sur une demande de ce type en argumentant que les problèmes de santé mentale relèvent éventuellement du domaine privé, et que le travail n'a rien à voir dans l'apparition de pathologies forcément individuelles.

Face à ces constatations, les

représentants du personnel peuvent suivre une double logique argumentaire :

- 1) S'appuyer sur les textes existants qui ne limitent aucunement l'action du CHSCT au risque physique, mais englobe l'ensemble des déterminants de la santé au travail.
- 2) Objectiver le plus possible l'existence de ce risque en prenant appui sur les indications de santé du personnel décrites dans le rapport du Médecin du travail par exemple et en le reliant à ce qui se passe concrètement dans le travail.

La formation des représentants du personnel au CHSCT est, par là même, essentielle. Elle constitue d'ailleurs une obligation légale pour les employeurs.

Pour finir, il faut dire que la santé au travail est le résultat d'une construction sociale qui va du poste de travail aux choix socio-économiques, en passant par l'organisation du travail.

La santé se construit (*ou non*) dans le travail, c'est donc la place et le rôle du travail qui sont en jeu.



# Connaître l'histoire de notre fédération : un combat syndical



Il ne faut pas croire que 1895, année de la fondation de la CGT à Limoges, ait marqué un départ fulgurant du syndicalisme professionnel. Cette gestation s'est faite sur un temps assez long, dans un contexte de diversité du mouvement syndical, si bien que la toute jeune CGT admet dans ses rangs : des Syndicats, des Bourses du Travail, des Fédérations départementales et régionales de syndicats, des Fédérations nationales de métiers ou de syndicats, des Fédérations d'industries et la Fédération nationale des Bourses du Travail.

C'est au travers de tous ces cheminelements qu'il y a alors possibilité d'être "confédéré" : Certains syndicats des Industries chimiques peuvent ainsi se vanter d'avoir appartenu à la CGT avant même la naissance de leur Fédération ! Dans ce bouillonnement ouvrier du début du siècle dernier, ponctué de luttes pour améliorer des conditions de travail et de vie inhumaines, les Bourses du Travail sont les principales sources de recrutement de la CGT. De partout, émerge une prise de conscience de la nécessité d'une organisation professionnelle.

En 1907, date où il fallait plusieurs jours au courrier pour traverser la France, une époque sans téléphone ni droit de grève, quelques syndicats des industries chimiques prennent conscience qu'il leur faut s'organiser pour s'attaquer à l'immense chantier du progrès social, de conditions de travail plus supportables, de salaires plus décents, bref d'une société plus juste.

*"Une discussion s'engage à propos de la constitution de la Fédération des Produits Chimiques dont l'initiative revient aux Syndicats des Tordeurs d'huile de*

*Dunkerque et des Pétroliers, Savonniers du Havre."*: Tel est le compte-rendu de la séance du 26 février 1907, à la Section des Fédérations. A ces précurseurs, vient s'adjoindre le Syndicat des Produits Chimiques et des Caoutchoutiers.

En 1908, au Congrès confédéral de Marseille, la Fédération pour la première fois est officiellement représentée au travers de trois mandats accordés aux syndicats suivants : les Tordeurs d'huile de Dunkerque, les Pétroliers du Havre, les Huiliers de Marseille. Ces derniers annonçaient, dès 1900, regrouper quelques 1700 membres.

En octobre 1910, au Congrès confédéral de Toulouse, 41 organisations adhérentes sont recensées à la Fédération, cinq syndicats la représentent par des mandats officiels : Les Caoutchoutiers de Chalette, les Tordeurs d'huile de Dunkerque, les Ouvriers et Ouvrières du crin de

Marseille, les Produits chimiques de Premery (Nevers) et les Huiliers de Marseille.

**Depuis 1907, qu'il faut donc enregistrer comme la date de naissance de la Fédération Nationale des Industries Chimiques, que de chemin parcouru !** Impossible ici de résumer ni même d'évoquer les grandes lignes de ces 100 ans de luttes, de défaites et de victoires.

**Pourtant l'évocation de notre histoire est d'une grande importance.**

Notre époque est marquée par le souci des élites libérales de réduire l'éducation à l'apprentissage de ce qui est utile : les mathématiques, l'anglais, les techniques. L'histoire est aussi objet de lutte idéologique : pourquoi devrait-on apprendre la généalogie des rois de France et pas l'histoire des luttes pour



les salaires, par exemple ? La FNIC continue de considérer le syndicalisme comme un acteur de transformation de la société. Dans ce sens, l'histoire doit faire partie intégrante de notre analyse des enjeux. La construction d'un projet émancipateur de transformation sociale réclame notamment l'élucidation de l'échec du "communisme" au XXe siècle, de sa dénaturation par le stalinisme. L'histoire ne fournit pas de recettes pour l'avenir, elle ne livre pas de leçons car elle ne se répète pas. Mais elle éclaire les enjeux du présent, elle contribue à façonner une culture de l'analyse, un sens de la décision opportune.

**Se pencher sur notre histoire, comprendre le passé peut nous aider à rendre l'avenir différent.**

L'exposition du centenaire de la Fédération Nationale des Industries Chimiques se tiendra sur les lieux du 37ème Congrès de la FNIC en novembre prochain à Paris Villepinte, et une soirée de commémoration marquera l'évènement le 22 novembre dans le patio de la CGT.

**Pour que l'histoire reste un combat syndical !**



# Le document d'orientation : un aperçu des thèmes !



**37<sup>ème</sup> Congrès et Centenaire de la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT, un moment fort de réflexions, d'échanges, de décisions, pour notre avenir à tous !**

**D**ans la vie d'une organisation (*syndicats d'entreprises, Unions Locales, Unions Départementales, Fédérations*), le Congrès est un moment privilégié pour échanger collectivement, analyser la situation, réfléchir et décider des axes de travail pour les trois années à venir.

Le 37<sup>ème</sup> Congrès se tiendra du 19 au 23 novembre 2007 à Villepinte (Région Parisienne), avec deux événements particuliers :

- Le Centenaire de la Fédération, 100 ans d'action, d'engagement pour défendre et améliorer la vie des salariés et de leurs familles,
- La participation de nombreux représentants syndicaux de di-

vers pays afin d'approfondir ensemble les enjeux posés par la mondialisation capitaliste et de faire converger nos actions pour la paix, la démocratie, les libertés et le progrès social.

Ce 4 pages synthétise les documents proposés aux débats et décisions du Congrès auxquels chaque syndicat est appelé à participer. Il se veut être un élément pour favoriser les échanges et débats dans chaque syndicat, avec ses syndiqués pour mieux préparer, construire, renforcer notre maison commune, la FNIC-CGT.



La direction fédérale invite chaque syndicat à impulser le débat, les échanges et à assurer sa participation au Congrès pour enrichir les travaux et décisions de notre Congrès.

## Thème 1 : Mondialisation et syndicalisme.

**D**ans un contexte où la mondialisation capitaliste arbitre nos vies et nous impose son type de société, il nous faut réfléchir, à l'occasion du centenaire de notre Fédération, sur les étapes que la CGT a traversées depuis sa naissance.

Tout au long de son parcours, la CGT a été traversée par des débats idéologiques sur son rôle en tant qu'organisation de transformation de la société. A plusieurs reprises, le caractère révolutionnaire de la CGT a été contesté, ce qui a aussi provoqué les scissions qui ont ponctué notre histoire : 1921, 1939, 1947. Aujourd'hui, notre syndicalisme est de nouveau à la croisée des chemins, les choix pris en terme d'orientation sont déterminants.

La mondialisation capitaliste est-elle inéluctable ? Le rôle du syndicalisme doit-il se borner à gérer les conséquences,

à rendre la mondialisation plus "humaine" ? La FNIC affirme la nécessité de formuler une alternative de société, sur la base d'un autre partage des richesses assurant la réponse aux besoins de chacun sur la planète.

Zones franches, fusions, acquisitions, délocalisations, etc.. : les formes prises par la mondialisation sont multiples. Encadré par des institutions puissamment organisées (*FMI, Banque mondiale, OMC*), le libéralisme permet l'existence d'entreprises géantes aux profits monstrueux qui mettent en cause la souveraineté des États.

L'intervention publique doit préserver l'intérêt général dans toutes ses dimensions : réponse solidaire aux besoins, droit d'accès pour tous, vision à long terme dans le cadre du développement durable s'opposant à la rentabilité immédiate exigée par les marchés.



Dans nos industries, il convient de mettre sous le contrôle de l'État et des citoyens les secteurs clés de l'économie tels que l'énergie, le pétrole, l'industrie du médicament.

Les dégâts du libéralisme sont particulièrement importants dans les pays pauvres : Dans un monde d'abondance, des millions de personnes ont faim chaque jour, plus d'un milliard d'humains n'ont pas accès à l'eau salubre. Est-il supportable de vivre dans un système politico-économique qui laisse mourir des millions d'enfants ? Un monde où des maladies qu'on sait juguler, comme la rougeole, frappent les plus démunis ? Une société qui admet l'existence des inégalités les plus criantes entre les pays, mais aussi à l'intérieur d'un même pays ?

De tels écarts sont lourds de menaces pour la paix : De fait, l'impérialisme américain ne s'est jamais autant mani-

festé (*Afghanistan, Irak, Palestine...*) avec pour conséquence son cortège de morts et de misère.

**La FNIC se prononce pour orienter le maximum de moyens pour lutter contre la pauvreté, la faim et la maladie, assurer l'éducation des enfants et promouvoir un développement durable du genre humain et de son environnement. La FNIC exige la paix et le désarmement, le respect du droit à l'autodétermination des peuples, l'abolition des armes nucléaires, chimiques et l'interdiction du commerce des armes.**

L'Europe libérale n'est pas une victime de la mondialisation mais au contraire, un acteur majeur de sa mise en place. Dans ce contexte, le syndicalisme européen doit lui aussi formuler des exigences en matière de changement de société, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

## Thème 2 : Nos revendications face aux enjeux de société.

**N**ous assistons à une remise en cause de l'emploi industriel dans nos branches d'industries en France, avec une accélération des délocalisations.

Il existe bel et bien une politique industrielle dans notre pays : Celle qui consiste à faire profiter aux seuls détenteurs du grand capital les gains de productivité immenses qui ont été gagnés. Avec pour dégâts collatéraux une augmentation de la précarité, une réduction des coûts notamment de recherche, une aggravation des conditions de travail, en organisant la concurrence généralisée entre salariés.

A l'inverse de la recherche effrénée du profit maximum, il est urgent de réorienter l'attribution des fonds publics pour d'autres choix économiques et sociaux : Répondre aux besoins de ceux qui créent les richesses, à savoir les salariés, doit redevenir la priorité. En bref, la sauvegarde d'une activité industrielle forte dans notre pays est une question vitale pour toute l'économie.

C'est ainsi par la défense et le **développement du salaire socialisé** que seront créés les emplois industriels moteurs de l'activité économique. Et ces emplois assoiront une protection sociale qui doit rester une conquête majeure du monde du travail.

Le programme du Conseil National de la Résistance n'a jamais été accepté par les patrons. Aujourd'hui, le Medef continue de vouloir démanteler l'édifice unique que constitue cette protection sociale à la française, financée sans intermédiaire par le salaire, et échappant ainsi aux recoins de la Bourse. Il existe une volonté politique constante d'étrangler peu à peu le système, au travers des exonérations de cotisations sur les bas salaires (soi-

disant pour diminuer le chômage) et du développement des modes de rémunération non socialisée comme l'intéressement- participation ou l'actionariat salarié.

Plus insidieux encore, La modulation des cotisations sociales suivant que les entreprises seraient plus ou moins "vertueuses" valide l'idée patronale que c'est le coût du travail qui serait source de tous les maux.

Alors même que des besoins sociaux sont peu ou pas satisfaits (*Grande pauvreté, handicapés, logement social, la santé au travail, le défi de la dépendance, etc.*), la FNIC réaffirme la nécessité d'un financement de la protection sociale basé sur la solidarité intergénérationnelle et le salaire socialisé. Parce que le travail n'est pas un coût, mais bien la source des richesses créées aujourd'hui comme demain. Augmenter les salaires, avec le SMIC à 1500 € par mois comme socle des grilles salariales, c'est urgent pour répondre aux besoins.

**Nos conventions collectives** doivent garantir les 3 fonctions du salaire : répondre à nos besoins, reconnaître notre qualification, contribuer à notre épanouissement par l'élévation de notre niveau de vie. Quelles que soient les



vertus qu'on puisse trouver à la revendication d'un nouveau statut du travail salarié, elle ne se construira pas en opposition aux conventions collectives de branches qui demeurent des socles incontournables pour les salariés des grands groupes comme ceux des petites entreprises.

**La grille fédérale** est un repère commun à toutes les branches. Cet outil proprement révolutionnaire intègre la définition du salaire socialisé, l'enjeu du SMIC, la reconnaissance de la qualification ; De sa prise en compte par les syndicats dépendra la résolution de l'enjeu de société que représente le paiement du travail.

En matière de sécurité, de santé et de pénibilité au travail, **"Ne pas perdre sa vie à vouloir la gagner"** est une revendication première. La FNIC exige que la priorité soit donnée à la prévention pour supprimer les risques à la source, indépendamment de considérations d'économie. Les employeurs dissimulateurs d'accidents

du travail doivent être poursuivis, et les préjudices sur la santé des travailleurs victimes, conséquences de la gestion patronale, doivent être intégralement réparés.

L'égalité hommes femmes, la réduction du temps de travail, la question des salaires, etc. : le chantier est important mais, finalement, le premier droit à imposer n'est-il pas le droit syndical à l'entreprise ?

Plus que jamais, il faut réaffirmer le rôle de contrôle exercé par les instances représentatives du personnel sur la gestion patronale. Or, la période actuelle voit un acharnement anti-syndical inouï, d'autant plus flagrant qu'il concerne une organisation comme la nôtre qui remet en cause les choix stratégiques et politiques des employeurs, et qui base son action sur la lutte et l'intervention directe des salariés. Imposer notre syndicalisme CGT doit nécessairement se construire en lien avec la bataille idéologique à mener, la formation des militants et la question du renforcement de notre organisation.

### Thème 3 : La fédération et ses outils



**L**e rôle premier de la Fédération est d'impulser et de coordonner l'activité revendicative des syndicats qui la composent. Assurer la convergence des revendications, et fédérer les luttes visant à les faire aboutir constituent le fondement de l'existence de la FNIC, et ceci depuis 100 ans.

Le fédéralisme, mode historique de fonctionnement de la CGT, repose sur le rôle majeur et acteur du syndicat d'entreprise. Celui-ci est la cellule de base dans l'organisation, structuré autour de la réflexion et de l'action collective.

Comme nous l'avons vu précédemment, les conventions collectives sont des repères structurants des statuts des salariés de la PME à la multinationale.

Il existe une cohésion industrielle de nos branches, du pétrole en tant que matière première à la pétrochimie, la chimie fine, la plasturgie, le caoutchouc, la navigation de plaisance et l'industrie pharmaceutique.

Quoi d'autre qu'une activité fédérale, centrée sur nos industries, peut donner une cohérence à ces enjeux essentiels ? Qui mieux que la Fédération peut construire les convergences sur une autre politique industrielle, sur la défense des conventions collectives, et combattre ainsi la fausse solution du repli sur soi, et de l'isolement des syndicats ?

Faire vivre la FNIC est avant tout de la responsabilité de chaque syndicat : Participer aux assemblées générales, mener la bataille des idées sur le terrain, agir, faire connaître son action, donner de la vie aux activités de branche ou de sa région.

Dans ce grand collectif qu'est la FNIC, le secrétariat fédéral est le moteur pour nourrir l'activité revendicative et impulser les initiatives d'actions ; Il a pour responsabilité de faire fonctionner la maison fédérale au jour le jour.

Le Comité Exécutif Fédéral est le garant de la mise en œuvre des orientations du Congrès, entre chaque Congrès ; il apparaît nécessaire de renforcer le rôle du Collectif d'animation, détenteur du mandat fondamental de mettre en œuvre et d'impulser les décisions, notamment d'action, dans les syndicats, les régions et les branches.

Si certains collectifs fonctionnent bien, d'autres ont besoin d'être redynamisés comme le Comité Fédéral Jeunes, et l'U.F.I.C.T. par exemple. Le collectif de branches est également nécessaire pour donner une cohérence revendicative à notre démarche au travers des 12 branches d'activité de la Fédération.

En conclusion, c'est bien par la participation active de chaque syndicat à la vie de sa région d'une part, et de sa branche d'autre part, que notre efficacité sera grandement améliorée.

En effet, construire le rapport de forces dans le champ territorial comme dans le champ professionnel n'est-il pas le moyen choisi historiquement par la CGT pour opposer au patronat une organisation qui pèse réellement sur les choix ?



## Thème 4 : Les moyens de luttes.

Le syndicat dans l'entreprise, victoire de 1968, reste plus que jamais le moyen moderne pour chaque salarié de ne pas être broyé. Le syndicat doit rayonner :

- Dans l'entreprise, avec une organisation structurée, décidée démocratiquement, avec des responsabilités définies et des plans de travail suivis pour se renforcer et gagner les revendications,
- Hors de l'entreprise, pour apporter sa réflexion et aussi puiser dans la réflexion collective dans toutes les instances de la CGT : Fédération, Union locale, UD... Le champ d'action syndical couvre également de nombreux sujets transverses ou sociétaux : Paix, racisme, solidarité, culture, choix de société, etc..

C'est l'organisation qui différencie un syndicat CGT d'un simple regroupement de salariés. La priorité doit être : Travailler collectivement, suivre son propre calendrier et non celui de l'employeur qui cherche à éloigner les militants du terrain, et surtout : Agir !

Pour cela, l'information d'abord, la formation ensuite, c'est une nécessité idéologique. Le débat au sein du

syndicat nécessite des syndiqués informés. Diversifier ses sources d'information est essentiel, se former permet d'élargir la réflexion au-delà de la seule entreprise, ce qui permet de faire le lien entre ce qu'on vit au quotidien et la cause de nos problèmes : l'exploitation capitaliste.

Car, c'est bien la bataille des idées qui est le cœur des moyens de luttes. Y renoncer, c'est se replier sur soi, abandonner tout espoir d'une société plus juste : Tel n'est pas le programme de la FNIC-CGT ! Prétendre que notre syndicalisme est apolitique est une illusion, car le syndicat agit dans la société réelle, et les salariés dont nous défendons les intérêts sont aussi des citoyens. Les publications fédérales (*Le Militant*, *la Voix*, *le Courrier fédéral*, *le site Internet*) sont autant de moyens mis à disposition des syndicats pour mener la lutte idéologique. Celle-ci ne sera perdue que si on ne la mène plus.

L'union fait la force. La question du renforcement doit être une préoccupation quotidienne, qui se résout par un contact étroit avec les salariés. En la matière, notre objectif de 30.000 syndiqués, cela signifie +20% pour chacun des syndicats de la Fédération. Encore faut-il définir concrètement des plans de travail par service ou atelier, dans chaque syndicat.

C'est par la syndicalisation que nous aurons les moyens de notre politique, que nous préserverons notre indépendance, que nous construirons le rapport de forces nécessaire pour satisfaire nos revendications, et finalement, que nous resterons une organisation de luttes.



# Synthèse des branches

Grilles salariales, temps de travail, pénibilité au travail, complémentaire santé, diversité, égalité homme/femme.....



**A**utant de sujets que l'on traite dans les conventions collectives pour garantir un minimum conventionnel pour tous les salariés. Mais soyons lucides, la politique menée ces dernières années et celle que s'apprêtent à imposer conjointement patronat et gouvernement ne laisse aucun doute sur la nature d'un prétendu dialogue social.

Les conventions collectives de nos branches se retrouveront être l'unique garantie, d'où l'importance de celles-ci. Depuis plusieurs années, le patronat s'acharne à en vider le contenu pour laisser libre la négociation dans les entreprises, ce qui conduit forcément à l'individualisation.

Là où l'organisation syndicale est présente, là où les luttes sont possibles, dans les groupes, des accords se mettent en place, alors que dans des petites entreprises les salariés n'ont souvent que l'application de la convention collective ; le patronat l'a bien compris.

**La réappropriation des négociations de branches par tous les salariés doit devenir une priorité.**



Le démantèlement programmé du Code du travail, s'il n'est pas contré plus massivement, réduira fortement les obligations en matière de droit du travail pour les employeurs.

Nous en avons encore la démonstration puisque après deux ans de refus de négociations sur la pénibilité au travail, le Medef semblerait être d'accord pour envisager un "système spécifique

"de départ anticipé dans un accord interprofessionnel en laissant le soin aux branches de préciser les conditions de départ.

La fédération n'y est pas opposée, bien au contraire, afin que dans nos branches, puissent s'ouvrir des négociations à partir de la pénibilité et des spécificités de chacune. Mais comme nous l'avons déjà vécu, **imposer aux chambres patronales des négociations à partir de nos revendications ne pourra se faire que si la démonstration d'un rapport de forces conséquent existe.**

Remettons les négociations des conventions collectives à l'ordre du jour de nos réunions de syndicats, et qu'elles retrouvent toute leur place dans les débats que nous avons avec les syndiqués et les salariés pour obtenir de réelles avancées sociales.



## Négociations salariales chez Bénéteau (navigation de plaisance) Les salariés se mobilisent !

### Grève des ouvriers des chantiers Bénéteau

Une grève a perturbé la fabrication et bloqué l'accès au siège des chantiers Bénéteau, hier à Saint-Hilaire-de-Riez. Elle est reconduite ce matin.



Les salariés et la CGT réclament une meilleure répartition des richesses créées dans l'entreprise en mettant en avant une trésorerie de 81,4 M€ et des dividendes de 14,5 M€. Après 3 jours de conflit, les salariés obtiennent 40 € d'augmentation salariale avec une prime de 150 €.

Suite à ce mouvement, des discussions se sont ouvertes entre la direction et les organisations syndicales concernant les conditions de travail des salariés qui se dégradent de plus en plus.

**Encore une démonstration de lutte qui oblige le patronat à céder sur les revendications salariales.**

La CGT et les salariés haussent le ton et décident de se mettre en grève pour faire aboutir leurs revendications. C'est plus de 60 % du personnel de production qui ont suivi le mouvement

en réclamant une augmentation de salaires de 50 €. La direction campait sur une augmentation de 1,5 %, ce qui représente entre 23 et 30 € selon les salaires, ajoutée d'une prime de 100 €.

## Pénibilité au travail Le 4 juin, journée nationale d'actions au travail : une étape dans la mobilisation

Voilà trois ans que les négociations inter-professionnelles engagées sur la pénibilité piétinent, la Fédération a régulièrement tenu informés ses syndicats sur "l'évolution" des négociations.

Le patronat ne veut toujours pas reconnaître sa responsabilité concernant les salariés prématurément usés par des conditions de travail dégradées occasionnant pour certains de celles et ceux qui les ont subies, des handicaps à vie et voire une espérance de vie raccourcie de plusieurs années.

Cette attitude du MEDEF qui consiste à considérer les salariés comme du bétail n'est pas pour nous étonner, les objectifs de rentabilité financière exigés par les

patrons s'accordent mal des améliorations indispensables des conditions de travail et de vie des salariés.

Pour la CGT, la prévention est un axe prioritaire, pour que chaque salarié soit en mesure de vivre et de construire sa vie professionnelle sans que celle-ci ne puisse être altérée par des expositions à des bruits, des produits ou des formes de management qui sont principalement la cause des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour la CGT, la réparation, notamment par des départs anticipés en retraite pour les salariés ayant effectué des travaux pénibles, s'impose, d'autant que cette reven-

dication est une bataille que mènent nos syndicats notamment chez les postés.

**C'est en ce sens que la CGT a décidé de faire du 4 juin une journée de mobilisation sur ce sujet.**

Des initiatives se sont tenues sur les territoires et un meeting, en présence de Bernard THIBAUT, a eu lieu à Dunkerque. 1800 salariés étaient présents, dont 300 des industries Chimiques. Dans les entreprises, le tract fédéral de chaque branche de nos industries et leur "particularité" en matière de pénibilité, a été distribué sur bon nombre de sites.

# 11 mai : les caoutchoutiers en mouvement

Les syndicats CGT, réunis en assemblée générale le 20 mars dernier, ont décidé de s'engager dans la mobilisation à l'occasion de la réunion sur la convention collective nationale du caoutchouc qui se tenait le 10 mai à Paris.

Les enjeux de cette négociation posaient l'avenir des garanties collectives actuelles des salariés sur leur prime d'ancienneté mais aussi sur l'avenir de la politique salariale en lien avec les classifications. Le patronat veut déstructurer nos acquis au travers d'un projet bien enrobé pour faire passer la pilule. A ce jour, seule la CFDT semble vouloir négocier ce projet, acceptant d'ores et déjà le principe de déconnexion de la prime d'ancienneté de l'évolution des salaires.

Quant aux salaires, en lien avec le paiement des classifications, le patronat voudrait une nouvelle grille visant surtout à "sous payer" les qualifications. Après avoir attaqué les salaires/classifications des ouvriers, le patronat veut tasser la grille des techniciens, agents

de maîtrise et assimilés cadres.

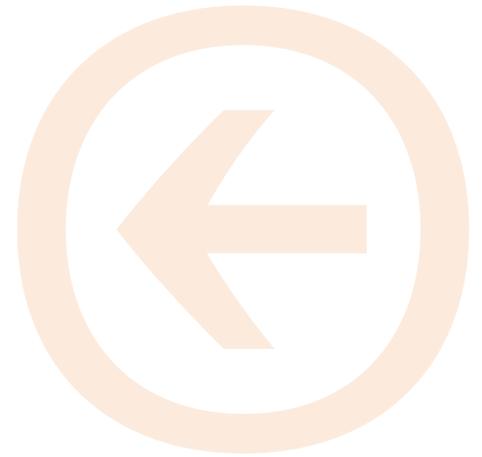
Le 11 mai, l'action décidée et engagée par la seule CGT, a permis avec de nombreux salariés en action, de faire reculer le patronat qui n'a pu obtenir de signature sur son projet de "déli" social.

La mobilisation doit se poursuivre, s'amplifier, pour être en capacité non seulement de s'opposer mais aussi de gagner des avancées sociales avec notamment une grille salariale à **1500 €** au coef. 130 et 8 €/point de classification pour payer les qualifications avec :

- 1900 €** brut mensuel  
niveau CAP/BEP au coef. 180
- 2260 €** brut mensuel  
niveau bac technique/professionnel  
au coef. 225
- 2700 €** brut mensuel  
niveau BTS/DUT au coef. 280
- 3260 €** brut mensuel  
niveau DESS/Maîtrise au coef. 350
- 3660 €** brut mensuel  
niveau ingénieur/doctorat/master  
au coef 400

Reconnaître les qualifications, la technicité des salariés dans les "plaquettes publicitaires" des entreprises, c'est bien, mais c'est mieux de les reconnaître dans la fiche de paie !

Pour cela, une solution, la mobilisation avec une CGT forte, respectée par le soutien massif des salariés.



## sur la pénibilité

En juin 2006, nous avons lancé une vaste campagne sur la pénibilité au travail au travers d'une pétition. Environ 6500 pétitions nous sont parvenues, c'est pourquoi nous proposons de relancer la pétition où cela n'a pas été fait.

Les employeurs sont responsables de la santé des salariés, exigeons avec celles et ceux qui ont des conditions de travail dégradées, que la prévention soit un investissement de progrès social et la réparation, la reconnaissance des usures prématurées dues au travail pénible.

**Tout cela reste à gagner tous ensemble.**



# Vie syndicale et formation syndicale, de bons résultats à poursuivre !

## Le renforcement de la CGT :

Depuis le 1er janvier 2007, la fédération a recensé 523 adhésions nouvelles qui entrent dans le cadre des 20 779 réalisées dans toute la CGT. Ce résultat est à mettre à l'actif des syndicats qui se sont engagés dans des initiatives de renforcement particulièrement au cours des deux premières semaines proposées par la CGT.

Ces résultats sont très encourageants, mais restent bien en dessous de nos possibilités. La syndicalisation ne peut être de la seule responsabilité de quelques militants, mais c'est bien à chaque syndiqué de prendre en main cette question, débattre avec les collègues de travail, quelle que soit la catégorie, chaque salarié est concerné.

Plus que jamais dans la situation actuelle, nous avons besoin d'une CGT plus forte, mieux organisée et présente dans le maximum d'entreprises !

L'objectif des 30 000 adhérents dans les syndicats de la Fédération (dans le cadre du million dans toute la CGT) est tout à fait réaliste et atteignable, à condition que chacun s'en empare.

Notre 37ème Congrès qui se déroulera du 19 au 23 novembre, sera un temps fort dans la réalisation de nos objectifs. La volonté d'agir, de se faire respecter, d'obtenir satisfaction sur les revendications sont des aspirations largement partagées dans le monde du travail. A nous d'aller de l'avant.

## Situation orga 2006 :

Au 1er juin, notre état d'organisation indiquait une nette amélioration (avec + 72 FNI date à date) soit 98,19 % sur le total de l'année. Nous nous approchons donc des 100 %. Cela veut dire qu'il est maintenant urgent que chaque syndicat solde l'exercice, car s'il manque encore 448 FNI, il faut bien constater qu'il reste 130 bases qui n'ont réglé aucune cotisation pour 2006, et que ces syndicats avaient réglé 543 FNI en 2005 !

2006 sera l'année qui servira de base de calcul à l'attribution du nombre de voix au congrès, il y a donc urgence pour chaque syndicat de solder dans les meilleurs délais, pour que chaque syndiqué, à jour de ses cotisations, soit bien pris en compte.

## Règlements 2007 et informations concernant les règlements par CoGéTise :

Comme vous le savez, le 48ème Congrès de la CGT a pris la décision :

- 1) d'une répartition en % des cotisations,
- 2) d'un système de reversement centralisé des cotisations.

Pour vous, ces changements importants n'ont rien changé en apparence. Pour la Fédération, la répartition en pourcentage était une réalité depuis plus de 20 ans, donc cela n'a rien changé.

Par contre, le système de versement, lui, pose d'énormes problèmes liés au non fonctionnement du système informatique, mais plus fondamentalement, sur les questions de validation, vérifications et imputations pour les organisations. Pour les syndicats, cela implique une grande rigueur dans la rédaction des bordereaux, ce qui manifestement ne semble pas évident.

## Syndicalisation et Formation Syndicale, des liens incontournables pour agir et gagner !

Par ailleurs l'année 2006, en termes d'adhésions nouvelles, a été un bon cru puisque nous en avons recensées 2309. Au niveau de la formation syndicale, il en est de même au regard des formations organisées par la Fédération.

La formation syndicale est un axe prioritaire de la Fédération, les demandes ont été croissantes et sont la démonstration de la nécessité de se doter des moyens et des outils nécessaires pour faire face à un patronat de plus en plus agressif à l'encontre des conquêtes sociales et qui ne manque pas de moyens, y compris gouvernementaux.

## Ce sont 11 stages qui ont été réalisés en 2006 :

Quatre CHSCT niveau 1, un CHSCT niveau 2, un CE niveau 1, un CE niveau 2, un stage "protection sociale/salaire socialisé/retraite", un stage de formateur, un stage jeune, un stage IRP.

Ainsi que 8 journées d'études :

Avec comme thèmes : comprendre le bilan et le compte de résultat, les conventions collectives, la protection sociale, SPE, la pénibilité, le handicap et travail.

Pas moins de 317 camarades ont participé à ces sessions.

Des militants, des élus et mandatés, y compris des syndiqués formés et mieux organisés, sont les éléments indispensables et incontournables pour mieux appréhender les enjeux économiques et sociaux auxquels nous sommes confrontés et pour construire un véritable rapport de forces.

## Plus de syndiqués formés = plus de nouveaux syndiqués à venir !

# Contrat obligatoire : le danger s'accélère !

Certes, l'analyse comptable des comptes de la Sécurité Sociale, s'améliore...

Certes, le revenu fiscal des médecins a augmenté de 15 % depuis la loi Fillon de 2004...

**Mais les perdants restent les cotisants qui ont payé plus et les patients qui ont contribué davantage** (1 euro sur les actes médicaux, passage à 18 € de forfait hospitalier, franchise de 18 € sur les dépenses de santé supérieures à 91 €, plus le paiement intégral des médicaments déremboursés).

Tel est le premier constat auquel pourrait rapidement s'ajouter les nouvelles mesures Sarkozy/Fillon qui sont en préparation (4 franchises).

La commission Protection Sociale, réunie le 4 juin, en accord avec le Secrétariat Fédéral, a examiné la partie du texte relative au contrat obligatoire dont on parle peu et sur lequel les employeurs ont à faire leur choix pour le 31 décembre 2007 et tire la sonnette d'alarme sur la nocivité de cet aspect de la loi.

## EN QUOI LE CONTRAT OBLIGATOIRE, LOI FILLON, EST DANGEREUX À TERME ?

En invitant les entreprises à mettre en place une couverture santé obligatoire réservée aux seuls actifs de l'entreprise, ce texte remet en cause la mutualisation du risque au niveau de la branche d'industrie, d'une part, et d'autre part, séparant les actifs des retraités, il supprime la solidarité intergénérationnelle si nous n'y prenons pas garde.

Notre vigilance doit être d'autant plus grande que ce dispositif s'accompagne d'un avantage permanent pour les employeurs et d'un avantage provisoire pour l'assuré au travers la défiscalisation des cotisations.

Oubliant qu'un actif est un retraité de demain, démagogie aidant, un employeur tiendra à mettre en avant l'avantage fiscal pour éviter d'ouvrir la négociation sur le devenir de la protection du salarié retraité. Dans certains cas, il ira même jusqu'à ignorer la loi Evin.

## COMMENT FILLON ENTEND METTRE SON DISPOSITIF EN PLACE ?

C'est à ce stade que nous vous appelons à la plus grande vigilance dans les entreprises !

Nous sommes à la veille des vacances, la décision doit être prise par l'entreprise pour le 31 décembre 2007 et personne n'en parle ! (Simplement parce que le texte a prévu la procédure laissant à l'employeur le choix d'éviter la négociation avec les représentants du personnel).

*En effet, le texte précise*

*Pour bénéficier des exonérations sociales et des déductions fiscales, le régime doit être mis en place selon l'une des trois modalités suivantes :*

1. Une décision unilatérale du chef d'entreprise.
2. Une ratification à la majorité des intéressés (référendum) sur le projet du patron.
3. Une convention ou un accord collectif.

**AINSI L'EMPLOYEUR N'EST PAS TENU  
DE CONSULTER SI NOUS NE LUI  
IMPOSONS PAS !**

## COMMENT EVITER L'ECUEIL ET REPRENDRE AUX BESOINS ET EXIGENCES DES ACTIFS ET RETRAITES ?

1. Veillez à ce qu'aucune transaction ne s'engage avec des prestataires (assureurs, mutuelles, prévoyance) sans que n'en soient informés les élus et le syndicat.
2. Informer les salariés qu'il ne peut y avoir de bonne couverture sans que celle-ci intègre les retraités car les actifs sont des retraités en puissance et que leur santé de demain dépend, entre autres, de leur activité d'hier.
3. En exigeant, comme le préconise la Fédération, que l'ouverture des négociations dans une entreprise fasse au préalable l'objet d'une négociation paritaire de branche fixant les bases d'un accord minimum.
4. En informant la Fédération des intentions de l'employeur sur la manière dont il entend procéder et en s'appuyant sur les documents fédéraux pour proposer un projet syndical structuré aux salariés et à l'employeur.

**Voilà, nous semble-t-il, quelques pistes qui devraient nous aider à mobiliser et à faire échec aux prétentions de Fillon de poursuivre le démantèlement de notre Protection Sociale sur ce point, et de renforcer notre combat pour la défense de notre Sécurité Sociale !**

# Les indispensables

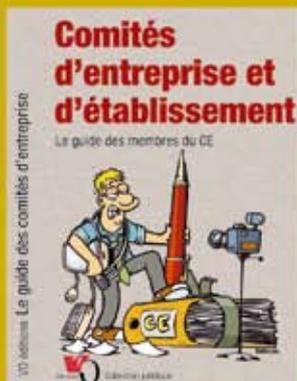
L'équipe juridique de la NVO a réalisé pour vous une série de guides avec la même exigence de qualité et d'efficacité que la VO Impôts  
**FIABLES, PRATIQUES, ACCESSIBLES, ABORDABLES**



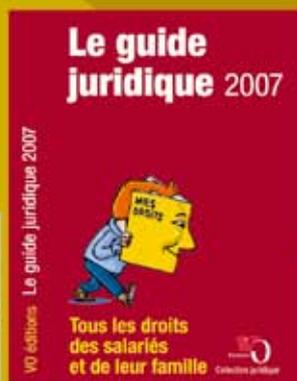
Chaque parution est au prix de 7 €  
 Format : 100 X 150 mm



Tous les droits en matière d'hygiène et de sécurité.



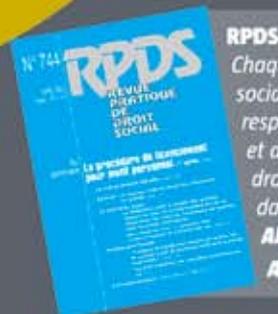
Aide-mémoire utile du droit des comités d'entreprises.



Pour résoudre vos problèmes juridiques au quotidien, une publication remise à jour chaque année.



Pour rendre plus efficace l'exercice des libertés syndicales.



Chaque mois vous trouverez dans la Revue pratique de Droit social, une documentation juridique utile et à jour pour faire respecter les droits des salariés; rédigée dans un style clair et accessible, c'est la revue de droit social de référence – droit du travail – protection sociale – relations du travail dans le secteur public.

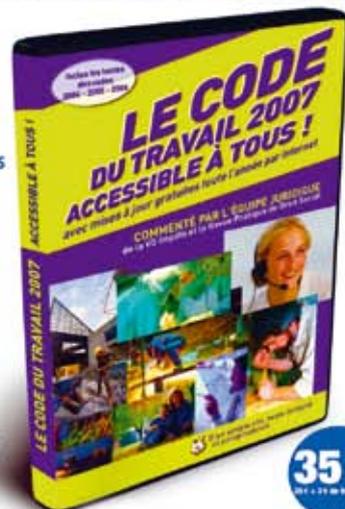
Abonnez-vous : [www.librairie-nvo.com](http://www.librairie-nvo.com)  
 Abonnement d'un an : 65 € TTC

CD-Rom en vente sur  
[www.librairie-nvo.com](http://www.librairie-nvo.com)

Nouveau !

- Téléchargement GRATUIT sur Internet des mises à jour au cours de l'année 2007
- Accès au texte intégral des éditions du Code 2006, 2005 et 2004.

Fonctionne sur PC et sous Windows dans les versions NT, 2000, XP et Vista



35 €  
 TTC + 2% de frais de port

## BON DE COMMANDE

CODE ARTICLE	DÉSIGNATION	PRIX UNITAIRE	QUANTITÉ	TOTAL	REMISE *	MONTANT
01070211	Guide juridique	7,00 €				
01060307	guide des membres du CE	7,00 €				
01061210	Guide des DP-DS	7,00 €				
01070513	Guide des CHSCT	7,00 €				
01070312	Code du travail CD Rom	35,00 €				
	Participation aux frais de port	3,00 €				
	Total commande					

Bon de commande à adresser à : NSA La Vie Ouvrière - BP 88 - 27190 CONCHES EN OUCHE accompagné de votre règlement par chèque à l'ordre de la Nouvelle Vie Ouvrière.  
 Renseignements : tél. : 01 49 88 68 50 - Fax : 01 49 88 68 66 - mail : [commercial@nvo.fr](mailto:commercial@nvo.fr) - site internet : [www.librairie-nvo.fr](http://www.librairie-nvo.fr)

\*Réduction accordée :  
 — 5 exemplaires commandés d'un même article = 5 % de réduction  
 — 10 exemplaires commandés d'un même article = 15 % de réduction

### ADRESSE D'EXPÉDITION

Entreprise (à préciser si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_  
 Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_ BP ou lieu dit \_\_\_\_\_  
 Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
 Règlement : Banque \_\_\_\_\_ chèque n° : \_\_\_\_\_

