

≈ plein cadre



Action !

Ly a trois ans, vous m'avez confié le soin de présider notre Fédération syndicale, la FIECI. Le mandat se termine aux premiers jours de mars ; cela autorise un bilan. J'ose dire qu'on peut le résumer d'une phrase : nous sommes aujourd'hui plus solides, plus forts, mieux armés que nous l'étions au début de l'année 2009.

Nombreux sont les jeunes qui nous rejoignent, alors qu'on présente souvent la "génération Y" comme peu concernée par la question sociale. Et tandis que dans nos métiers baisse le nombre de femmes Cadres et encadrantes, leur nombre augmente au sein de nos syndicats (lire page 5). On évoque volontiers la désyndicalisation, la perte de sens de l'intervention syndicale ? Nos effectifs ont progressé de plus de 35 %, et nos taux de réadhésion atteignent des scores jamais enregistrés jusqu'alors...

Loin de tout triomphalisme, ces constats sont des encouragements. Nos messages passent de mieux en mieux auprès de nos collègues salariés. Leurs préoccupations rencontrent les nôtres. Les interventions des porteurs de mandat syndical sont

reconnues, et souvent validées par les urnes. Partout, chers amis, nous progressons.

Notre conviction syndicale est éloignée de tout dogmatisme. De tout sectarisme. De tout corporatisme. Et de tout égoïsme. Elle vise à défendre les intérêts collectifs des salariés, cadres ou personnels d'encadrements, techniciens ou agents de maîtrise, sans jamais, – et nous y sommes attachés –, mettre en péril les intérêts vitaux de l'entreprise. Nous nous affirmons responsables, et pragmatiques. Exigeants, mais loyaux dans les négociations. Rigoureux et précis. Volontaires tout en demeurant ouverts au dialogue, nous respectons nos interlocuteurs.

Là où cette démarche est reconnue, nous voyons s'améliorer les situations (voir en page centrale) puisque les "relations sociales" s'améliorent. La fameuse logique "gagnant / gagnant", si souvent célébrée dans les déclarations, puis oubliée, devient alors une réalité.

En revanche, dans de très nombreuses entreprises, souvent petites ou moyennes, nous déplorons que trop de dirigeants, encore frileux, oublient de

mettre à jour leur logiciel. Ils peinent à saisir tout l'intérêt qu'il peut y avoir à considérer les responsables syndicaux autrement que comme des adversaires. Trop souvent le management préfère les museler, les placardiser, les marginaliser. Réflexe absurde... et contreproductif.

Nous les invitons à revoir ces postures ! En cette période tendue, incertaine, angoissante parfois, les meilleures réponses à trouver aux questions d'emploi, de qualité de travail, et pourquoi pas de stratégies, jailliront du dialogue social et du respect réciproque.

Mon ambition pour les trois ans qui viennent, est de faire progresser cette conviction, et singulièrement dans les entreprises de petite et moyenne tailles. En y recrutant de nouveaux adhérents, pour imposer plus de dialogue. Tant qu'il s'agit d'en exprimer les vertus, tout le monde est d'accord sur le principe. Il nous faut prendre au mot ceux qui jurent de leur bonne volonté, et les encourager : ACTION !

Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Aux deux extrêmes du syndicalisme cadre .. p. 2-3

Édition logicielle : crispations pour l'avenir p. 4

CDIC : stop au n'importe quoi chez Ségula p. 5

FIECI : nos progressions se confirment p. 5

≈ chiffres

83,80 !

Le taux de renouvellement des adhérents des 4 syndicats de la FIECI CFE-CGC entre 2010 et 2011. Ce taux de fidélisation constitue un "record". Dans un univers syndical où l'on constate classiquement un nombre important d'adhésions éphémères, sans lendemain, vous, syndicalistes de la FIECI affirmez clairement et en nombre la solidité et la permanence de vos convictions. (lire également page 5)

140.500

Le nombre de nouveaux chômeurs de Catégorie "A" indemnisés, prévus par l'Unedic pour cette année 2012... Prévisions laissant entendre un accroissement du déficit de 4,3 milliards d'euro, contre 1,6 milliard en 2011. Ça ne s'arrange décidément pas.

1.679

Le nombre d'heures "en moyenne" travaillées par les français, qui selon l'institut COE-Rexecode serait l'un des plus bas d'Europe. Les allemands travailleraient par exemple, et toujours "en moyenne", 224 heures de plus. Mais la moyenne, par définition, ne nous apprend rien des différences et des "extrêmes". Moralité : se garder de toute conclusion hâtive, tirée de ce genre d'indice.

1,1

... En % : la progression de la production industrielle en France, en novembre 2011. Après 0,2 % en octobre, on entretient comme on peut l'espoir de voir s'éloigner le spectre de la récession. Acceptons en l'augure ?

10

Les propositions adressées, mi janvier, par Syntec Numérique aux candidats à l'élection présidentielle, pour que l'industrie Numérique devienne un véritable moteur de la réindustrialisation du pays.

85

Le % d'emplois créés dans la Zone Européenne par les PME entre 2010 et 2012, alors que leur part dans l'emploi total est de 67 %. Plus fragiles par temps de crise, les PME restent les plus créatrices d'emplois, et singulièrement celles de moins de 10 salariés...

≈ terrain

Aux deux extrêmes du syndicalisme cadre...

Thérèse Gripoix et Nathalie Milanetti sont toutes deux représentantes de la FIECI. Mais leurs expériences sont à ce point différentes, qu'elles illustrent singulièrement les deux extrêmes du syndicalisme cadre, tel que le vivent la majorité de nos collègues.



Adhérente du SNEPI depuis 2009, Thérèse Gripoix assume les casquettes de DS et DP du Groupe EGIS, une entreprise filiale de la Caisse des Dépôts, qui compte 11.000 salariés, – dont 7.000 sont ingénieurs –. En 3 ans, le paysage syndical y a bien changé...

PC : Pourquoi avez-vous adhéré à la FIECI ?

J'ai adhéré au SNEPI (Syndicat National de l'Encadrement du Personnel de l'Ingénierie, un des 4 syndicats de la Fédération FIECI) en 2009, dans une période assez tendue dans l'entreprise. Les questions de GPEC, de mobilité, de rapprochements de filiales, étaient très présentes, et pressantes. En tant que femme senior, je me suis sentie l'obligation de m'impliquer. Car que ce soit au niveau du discours ou des méthodes, le syndicat majoritaire (CFDT) ne représentait guère à mes yeux la population majoritaire, composée de personnels cadres et agents de maîtrise. J'ai donc rejoint le petit noyau d'adhérents SNEPI qui existait.

Quels résultats avez-vous connu ?

J'ai été élue, DS, DP, représentante du syndicat au CHSCT, puis nommée "coordonnateur adjoint" au sein du groupe, en somme DS Central. Pour ce qui concerne notre représentativité, la FIECI a désormais des DS dans chaque filiale, et nous avons fait plus de 50 % des voix dans toutes les élections où nous nous sommes présentés. La difficulté, c'est que nous avons 48 agences en France. Pour convaincre les personnes, il faut aller à leur rencontre, dialoguer, échanger... Et cela prend beaucoup de temps, même si je suis désormais sur un "plein temps syndical".

Vous insistez sur votre rôle "en tant que femme". Pouvez-vous préciser ?

On le sait, le milieu des ingénieurs a traditionnellement été très masculin. La culture au sein de mon groupe reste très proche de celles de la construction, du BTP. Les femmes y sont minoritaires. Mais nous avançons tout de même beaucoup sur les questions "d'égalité", notamment dans l'organisation. Nous avons par exemple intégré dans nos accords des dispositions sur les heures de réunion, pour tenir compte des contraintes extérieures des collègues femmes.

L'action syndicale est donc acceptée dans votre entreprise ?

Oui. Je peux dire que nous travaillons avec une DRH ouverte au dialogue, et aux changements. Nous ne tombons pas toujours d'accord sur tout, mais il y a un respect qui permet d'avancer. Ça reste toujours constructif. On a ainsi pu ouvrir différentes commissions, sur le handicap, le stress au travail, les congés de paternité. La DRH de l'entre-

(suite page 3)

(suite de la page 2)

prise, tout comme celle de la Caisse Des Dépôts sont à l'écoute de ce que nous pouvons proposer.

J'ajoute que nous avons sur plusieurs sujets, installé des "groupes de suivi" qui sur les différents sujets permettent d'observer comment et à quel rythme on met en place les actions décidées. Et on peut aussi participer à des groupes de suivis sur des thèmes où l'on n'a pas signé l'accord...

Un point fort de la FIECI ?

L'équipe qui se trouve à Paris, rue du Faubourg-Poissonnière, est vraiment à notre écoute et son aide nous est vraiment précieuse. Grâce aux formations, on gagne vraiment en professionnalisme et en efficacité. Et sur toutes les questions que nous nous posons, nous obtenons auprès des membres de l'équipe les réponses espérées. Cette disponibilité nous aide vraiment sur le terrain. Nos publications aident aussi à mieux faire connaître nos positions.

Sur quel point la FIECI doit elle selon vous mettre l'accent dans les mois qui viennent ?

Nous devons insister sur l'idée que nous ne défendons pas seulement "les hauts niveaux" de l'encadrement, mais plus encore les cadres moyens, les techniciens, les agents de maîtrise. Au bas de l'échelle de l'encadrement il y a un gros travail à fournir pour réduire certains fossés qui ont tendance à se creuser. Tout le monde n'est pas à 60 k€ ! On a des cadres qui sont en dessous des minima. Et au niveau des "intéressements", si on les rend proportionnels aux niveaux de salaires, on créera des injustices entre les différents niveaux d'encadrement. Il faut avoir une approche plus collective sur ces questions. Et cela ne remet pas en cause l'individualisation des négociations sur les salaires, et la rémunération des mérites. Et puis nous devons aussi mieux faire connaître au salariés les droits qui sont les leurs, et qu'ils ignorent trop souvent...



Auparavant responsable "paye et RH", Nathalie Milanetti est devenue consultante au sein de Lowendal, PME de conseil spécialisée dans la réduction des coûts en matière sociale et fiscale. Elle est adhérente du SNEPEC un des 4 syndicats de la FIECI (Syndicat National des de l'Encadrement des Professions des Études et du Conseil).

PC : Pourquoi avez-vous adhéré à la FIECI ?

Au départ, je suis venue au syndicalisme "sans conviction" (rires). Je suis devenue représentante du personnel à la demande de mes collègues, parce que j'étais la "spécialiste" de toutes les questions, paye, droits sociaux, etc. J'ai accepté de les représenter, sans appartenir à un syndicat. Et j'ai ensuite rejoint le SNEPEC (*) pour contrer un autre syndicat qui avait signé des avenants sans en avertir les collègues. À partir de là, je me suis prise au jeu, parce que je me retrouvais dans les valeurs défendues par la FIECI...

Quelles sont ces valeurs, précisément ?

Même si je fais de "la réduction de coûts", je n'aime pas ces expressions type "cost killing". Je ne m'attaque pas à la masse salariale, je cherche à optimiser la rationalisation des dépenses. Si nous travaillons dans des univers où on ne parle que de rentabilité et de chiffres, l'idée de remettre l'homme au centre de la discussion me paraît essentielle. C'est cette volonté d'affirmer la place de l'humain qui m'a plu au sein de la FIECI.

Une entreprise de type PME comme la vôtre doit davantage permettre ce respect de l'homme, n'est-ce-pas ?

Du jour où les nouveaux actionnaires sont entrés dans le jeu, la donne a totalement

changé. L'arrivée de ce fond d'investissement a transformé la mentalité de nos dirigeants. D'une entreprise de type familial, ou du moins "à taille humaine", nous avons basculé dans un univers totalement désincarné, où n'existe plus la moindre solidarité entre la base et le sommet. Et je constate que cette nouvelle mentalité est de plus en plus marquée, au fil des ans. Les rapports sociaux dans l'entreprise se dégradent, c'est le mot qui convient pour décrire ce bilan. Le turn-over exceptionnel que nous connaissons suffit à le prouver... Sans oublier un Président de Directoire qui veut tout contrôler et diligenter, ne délègue rien, peut-être par crainte d'être fragilisé par ces nouveaux rapports de force...

De cette situation découle un dialogue social rompu. Depuis deux ans, je suis totalement placardisée au plan professionnel, on m'a retiré tous mes dossiers... Il faut être solide pour encaisser. Le ministère a déjà rejeté deux demandes de licenciement économique non justifiées... Mon rôle aujourd'hui, consiste de plus en plus, et même exclusivement, à défendre les intérêts individuels de collègues qui doivent partir.

Un point fort de la FIECI ?

Je pense que la FIECI évolue dans le bon sens, on le voit à travers les prises de paroles de nos collègues dans nos publications, notre influence progresse. Mais il va nous falloir être très vigilant sur les questions de représentativité. Je souhaite pour cela qu'on évite au sein de la FIECI les querelles internes, qu'on se serre les coudes, et qu'on reste vraiment concentrés sur ces enjeux...

Sur quel point la FIECI doit elle selon vous mettre l'accent dans les mois qui viennent ?

Rassembler nos troupes. Trop souvent je crains que les gens se sentent seulement concernés par leurs enjeux personnels, et s'éloignent du syndicalisme dès qu'ils ont obtenu satisfaction. Dans nos métiers, le chacun pour soi prévaut trop souvent. Il faut fédérer, et pour cela, montrer à l'extérieur notre enthousiasme ! ≈

Des crispations pour l'avenir...

En décembre, le géant américain Oracle voit son cours boursier malmené au NASDAQ. La presse évoque alors la faiblesse de sa division "hardware" (-14 %). En réalité la chute du cours s'explique par les résultats de la partie logicielle... qui n'ont progressé "que" de 2 %. Nous avons demandé son analyse à notre collègue Jean-Luc Paris, DS chez Oracle. Pour entrevoir la... logique d'un marché décidément... spécial.

P&C : Quel commentaire vous inspire cette baisse du cours Oracle qui, fin décembre, a perdu 11 % sur une seule séance ?

Actuellement tous les grands éditeurs logiciels (Microsoft, IBM, Oracle) sont scrutés à la loupe par les analystes. Mais plus encore que sur leurs résultats, ils le sont sur leurs prévisions. Oracle annonçait pour le 3^e trimestre une progression de +16 %. Il réalise +2 ? Le marché aussitôt sanctionne ! Tout écart entre prévisions et résultats désormais se paye cash. Car ces éditeurs sont tous contrôlés par des fonds de pension qui attendent la rentabilité à très court terme. Les entreprises sont saines. Les résultats sont excellents. Le chiffre d'affaires d'Oracle, c'est 9 milliards d'US \$ par trimestre ! IBM ? 30 milliards par trimestre ! Et l'on aboutit à ce paradoxe : le marché "sanctionne" une entreprise qui en réalité est une vache à lait pour ses actionnaires... puisque le bénéfice d'Oracle sur le trimestre sept-nov est de 2,2 milliards de dollars ! Malheureusement, la conséquence se paye chaque fois en termes d'emplois, et ça, c'est la véritable et dure réalité des métiers de l'édition logicielle.

P&C : Précisez...

Comme les grands éditeurs sont totalement focalisés sur le dividende à verser, tout résultat non délivré implique automatiquement des licenciements dans les mois suivants. On arase alors de 1.000 ou 2.000 postes/monde. On retrouve ainsi de la rentabilité, qui "rassure" l'actionnaire. L'emploi s'impose très clairement chez nous comme LA variable d'ajustement. Suite aux résultats de décembre, on a décidé d'un plan de réductions d'effectifs applicable partout dans le monde. La France sera touchée vers avril, avec une centaine de départs volontaires négociés. Attirés par le chèque de départ, on trouvera des candidats.

Ceux qui retrouveront rapidement du travail auront fait "la bonne affaire". Mais avec ce calcul, j'en connais qui aujourd'hui se retrouvent aux Restos du Cœur... Et cette logique vaut naturellement pour toutes les entreprises du secteur. Notons que dans cette logique de "mondialisation parfaite", même un pays qui a surperformé au plan de ses résultats, subit le plan de réductions, qui se décide au niveau "corp". De sorte que la qualité de son travail ne garantit même plus au salarié, la pérennité de son emploi... même dans une entreprise florissante.

P&C : On nage en plein paradoxe...

En voilà un autre : ceux qui sont le plus tentés par le chèque de départ sont souvent les plus jeunes, car ils comptent rebondir assez vite. Les quinquagénaires, sachant qu'ils auront plus de difficultés à retrouver un emploi, sont moins tentés. Du coup on aboutit à un vieillissement réel dans la population des salariés de l'édition. Et à une scission des effectifs en deux groupes d'âges très distincts...

P&C : En termes de métiers, quelles vont être les grandes évolutions prévisibles dans le secteur logiciel ?

Le modèle économique évolue considérablement vers le service. C'est le fameux "SaaS" – Software As A Service –. Le client achète non plus le logiciel et la maintenance, mais uniquement les fonctionnalités qui l'intéressent, pour la durée et le nombre de postes qui l'intéressent... Crise oblige, "Je paye à l'utilisation" va devenir le leit-motiv de toutes les entreprises ! Mais l'impact sur l'emploi dans le secteur va être énorme, puisqu'il transforme le modèle commercial, et coûte beaucoup d'argent aux éditeurs. Cela les encouragera à délocaliser toujours plus d'emplois vers les pays émergents, où le coût salarial est



4 ou 5 fois moins élevé... Et à maintenir les salaires sans augmentations. Il est aujourd'hui banal de voir des salariés qui n'ont plus été augmentés depuis cinq ou dix ans ! Concernant le marché lui-même, ces produits type SaaS sont plus difficiles à élaborer. Pour les petites structures type PME, forcément plus fragiles, et qui sont déjà obligées d'adapter leurs produits aux standards imposés par les grands éditeurs, les temps vont être difficiles. Il faudra avoir les reins très solides pour résister et s'adapter. En réalité il y aura une concurrence accrue, qui favorisera une nouvelle vague de rachats et de concentrations. D'autant que, pour conclure, nous entrons dans une période de forte réduction des dépenses publiques. Les marchés publics sont durs et longs à conquérir, mais ils sont très importants pour le résultat des entreprises du secteur. Je crains que l'impact des rigueurs budgétaires à venir soit assez douloureux pour les éditeurs de logiciels. ≈

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°10 février 2012

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication :
Michel de La Force
Rédacteur en chef : Hervé Resse
Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)
Rédaction : Hervé Resse, Michel de La Force
Impression : Imprimerie de Montligeon
ZA les Gaillons Bellevue
61400 Saint-Hilaire-le-Chatel

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des
SSII, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
cfecgc@fieci-cgc.com
www.fieci-cgc.org



≈ SUCCÈS !

CDIC : stop au n'importe quoi chez Ségula !

Vouloir plus de souplesse et de flexibilité est une chose. Tenter de détourner les conventions de leur but initial en est une autre. Chez Ségula, 211 emplois viennent d'être sauvés après une action en justice de nos collègues membres de la FIECI.

Le "Contrat à Durée Indéterminée de Chantier", est inscrit dans la convention collective des bureaux d'études et concerne les entreprises du secteur de l'Ingénierie. Il désigne ce type de situation spécifique où l'employeur doit recruter des salariés nécessaires à la réalisation d'un travail (chantier) commandé par un client. Dès le départ, les signataires doivent se mettre d'accord sur les conditions, et comprendre qu'il sera mis fin au contrat, une fois le "chantier" effectivement conduit à son terme. Les risques de dérives étant, on le devine, nombreuses, il importe d'être particulièrement précis lors de l'engagement et de la signature de ce type de contrat de travail. Doivent notamment être précisés, et par écrit :

- Le nom du chantier
- Le lieu du chantier
- La date de début de chantier
- La tâche du salarié

• La durée prévisible de la mission (mais le contrat pourra se prolonger au-delà). La mention "Contrat à durée Indéterminée de Chantier" doit figurer en toutes lettres, faute de quoi le juge le requalifie automatiquement en CDI.

Il convient de bien insister : stipuler une date de fin précise n'est pas obligatoire. Dans les faits le CDIC peut tout aussi bien durer 5 mois... ou 20 ans. À ces éléments s'ajouteront évidemment toutes dispositions classiques, concernant la rémunération, les accords applicables, la formation, etc.

On devine aisément la tentation pour une entreprise désireuse d'augmenter ses marges ou rectifier ses comptes, de considérer ces CDIC comme de simples CDD, licenciés d'un trait de plume. "En réalité, chez nous, La Direction utilise ce type de contrat comme une variable d'ajustement de l'emploi", insiste un syndiqué de la CFE-CGC,

salarié chez Ségula. Fin décembre, cette entreprise souhaitait mettre fin à 211 CDIC, au motif que le client donneur d'ordres n'avait pas renouvelé sa commande. Pour autant, le chantier n'étant pas terminé, l'entreprise ne pouvait y mettre fin. Arguant d'un accord du CE qui en réalité n'existait pas, l'entreprise annonçait fin décembre les licenciements. le Comité d'Entreprise (porté par la CFE CGC) a engagé une action de contestation auprès du Tribunal de Grande instance. Celui-ci vient de leur donner raison. Il a suspendu les 211 licenciements.

Pour les responsables de la CFE-CGC, défendre les collègues recrutés sous cette forme est une absolue nécessité. "Le principe de leur licenciement était inadmissible, et uniquement décidé pour réduire la voilure, au mépris des règles de la convention collective", juge cet autre collègue DS chez Ségula.

Nous reviendrons dans un prochain numéro de Cadres & Avenir sur les spécificités nombreuses de ce type de contrat. ≈

Voir aussi le site : www.fieci-cgc.org/segula/lemments...

≈ SYNDICAT

FIECI : nos progressions se confirment

Tout le monde le sait, un syndicat n'aime guère claironner les chiffres précis sur ses adhésions. En revanche, quand les progressions sont positives et satisfaisantes, pourquoi faudrait-il se priver d'en informer les adhérents ?

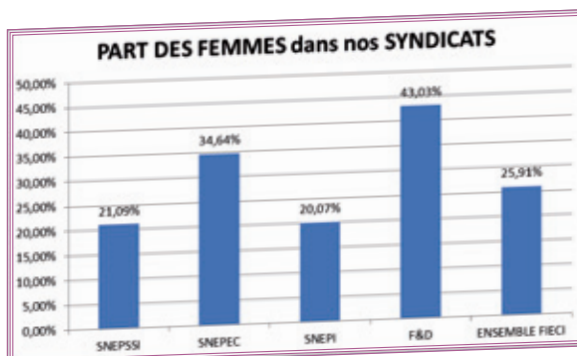
Sur la dernière mandature (3 ans), La FIECI constate une progression de ses effectifs de 36 %. Avec une même satisfaction, nous avons connu en 2011 le plus fort taux de réadhésion de notre histoire. VOUS avez ainsi affirmé, et plus encore que les années précédentes, votre engagement et votre fidélité aux quatre syndicats qui composent notre Fédération. Cette confiance exige naturellement que nous soyons à la hauteur, dans les années qui viennent. Nous nous y attellerons.

La FIECI considère l'égalité entre

hommes et femmes comme un enjeu majeur du syndicalisme moderne... Un quart de nos adhérents sont aujourd'hui des adhérentes. Mais ces chiffres varient selon les syndicats, comme l'indique le graphique ci-contre.

Il faut noter que la population des femmes ingénieures baisse en France depuis plusieurs années. Elle n'était plus que de 16,7 % de la population des ingénieurs diplômés en 2009... Dans ce contexte, constater que 32,04 % de nos nouveaux adhérents (2010) et 28,44 % (en 2011) sont des femmes, indique que nos messages

sont entendus. Ils convainquent un nombre croissant de nos collègues. Là encore, nous ferons nos meilleurs efforts pour confirmer cette tendance dans les temps à venir. Plus de femmes présentes dans nos syndicats, permettra de faire avancer concrètement ce dossier de l'égalité, et au-delà, enrichira le dialogue social d'approches renouvelées et complémentaires. Tout le monde, à n'en pas douter, y gagnera. ≈



2012 arrive : renforcez la FIECI dès à présent !



Chère-s Collègues, et ami-e-s !

En 2011, la FIECI a continué de progresser, en effectifs, en présence dans les entreprises. Nos succès électoraux ont été concrets et conséquents. Il nous faut poursuivre sans relâche l'effort, dans l'intérêt de nos métiers, et de nos avenir. Plus nombreux, nous augmentons notre audience, nous pesons d'avantage dans les négociations, nous contribuons à améliorer le dialogue social et la protection de tous... dans des métiers où cela est rarement simple et facile.

Nous comptons donc sur vous pour renouveler dès à présent votre adhésion. Mais aussi pour nous aider à développer notre audience : scannez ce document, diffusez-le. Faites le figurer sur votre publication, sur votre blog, votre site de section. Faites le circuler. Plus nous serons nombreux, plus la FIECI sera efficace dans les temps à venir, qui seront difficiles et exigeront une plus grande vigilance. Merci à vous toutes et tous pour votre implication à nos côtés !

Bulletin d'adhésion

Année | _ | _ | _ | _ |

A retourner à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents - 35, rue du Faubourg-Poissonnière - 75009 Paris

VOUS

(Ecrire en capitales)

NOM _____

Prénom _____

Adresse _____

Code postal | _ | _ | _ | _ | Commune _____

Date de naissance __/__/____

Tél. personnel | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Portable | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Tél. prof. | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Courriel _____

J'autorise la FIECI-CGC à utiliser l'adresse courriel ci-dessus pour l'envoi d'informations et de publications.

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : _____

Adresse : _____

Code NAF : _____

Convention collective: _____

Ces deux informations figurent sur votre feuille de paye.

DATE ET SIGNATURE

Oui, je souhaite devenir membre de la FIECI CFE-CGC et du syndicat correspondant à l'activité de mon entreprise.

Fait le __/__/____

Signature :

COTISATION MENSUELLE 2012

Les cotisations sont mensuelles et se font par prélèvement automatique.

Seule votre première mensualité, envoyée avec le bulletin d'adhésion, doit être réglée par un chèque à l'ordre de FIECI CFE-CGC.

Adressez ce chèque d'un montant de | _ | _ | _ | à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents 35, rue du Faubourg-Poissonnière 75009 PARIS.

Cadre : 19 € (soit 6,46 €/mois après déduction fiscale)

Jeune cadre (-30ans) : 14,00 € (soit 4,62 €/mois après déd.fiscale)

Agent Maîtrise : 16 € (soit 5,44 €/mois après déduction fiscale)

retraité : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Technicien : 10 € (soit 3,40 €/mois après déduction fiscale)

Sans emploi : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Conformément à l'article 34 de la loi "Informatique et libertés" pour exercer votre droit d'accès, de rectification ou de suppression des informations, contactez là aussi notre Service Adhérents.

Autorisation de Prélèvement : J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur ce prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différent directement avec le créancier.

N° National d'émetteur
003421

Nom, prénom et adresse du débiteur (titulaire du compte à débiter) _____

Nom et adresse du créancier

FIECI CFE-CGC

35, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 PARIS

Banque _____ Guichet _____ N° de compte _____ Clé R.I.B _____

Date __/__/____

Signature du titulaire du compte à débiter

Nom et adresse postale de l'établissement teneur du compte à débiter

Les conditions sont valables pour l'année civile, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre. Elles sont tacitement reconductibles, sauf avis contraire de l'adhérent.