

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Faire du social un moteur de l'économie

Les évolutions législatives récentes soulignent la place prépondérante que prend désormais, dans le dialogue social, la RSE (responsabilité sociale des entreprises). L'une de ses composantes majeure concerne les conditions de travail, et à cet égard, trois étapes importantes ont jalonné nos travaux depuis un an.

En décembre 2013, nous avons négocié et signé un accord portant sur une meilleure prévention des risques psychosociaux. En avril 2014, l'avenant sur le forfait jours a créé un droit à la déconnexion, permettant aux salariés de mieux concilier temps de vie professionnelle, et respect de la vie personnelle et familiale.

Le 27 octobre 2014, la même volonté d'intégrer ces enjeux de RSE vient de conduire la FIECI CFE-CGC, ainsi qu'une majorité des organisations syndicales, à conclure un nouvel accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Ce texte comporte des avancées réelles et concrètes. Pour exemple, le maintien du salaire à 100 % en cas de congé paternité, bénéficiera à tous les salariés de la branche, pour toutes les entreprises. Cette mesure est positive à deux égards : elle doit mieux inciter les nouveaux pères à prendre ce congé, et cela sans crainte d'une perte de salaire, dans une période où ils en ont le plus grand besoin.

Quel sera notre prochain enjeu ? Parvenir à un accord de branche sur la complémentaire santé, qui puisse offrir de réelles garanties aux salariés. Je pense notamment à la prise en charge des enfants (ayant droits) dans le régime de base, et non en option comme cela s'est fait dans d'autres branches.

Ces accords démontrent que loin d'être un poids qui pénalise la compétitivité de nos entreprises, les avancées sociales améliorent la qualité de vie professionnelle. Elles sont à cet égard un réel vecteur de motivation, et donc d'efficacité au travail. Le social est bel et bien un moteur pour redynamiser notre économie.



≈ sommaire

Chiffres	p. 2
Actualité sociale	p. 2-3
Santé	p. 4-5
Actualité juridique	p. 6
Adhérer à la FIECI.....	p. 7

≈ chiffres

+ 0,4

Selon la DARES, "L'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés a progressé de 0,4 % au cours du 2^e trimestre 2014". Cet observatoire précise qu'à fin juin 2014, le salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés a augmenté de 1,4 % sur un an, l'indice des prix à la consommation [pour l'ensemble des ménages, hors tabac] ayant progressé de 0,3 % sur la période.

11.100

... Sont le nombre de chômeurs "en moins", entre juillet et août 2014. Après dix mois de hausses ininterrompues, cette légère décreue d'août (- 0,3 %) est l'une des - rares - bonnes nouvelles de cette rentrée. Elle reste toutefois assez relative...

3.413.300

Sont en effet le nombre officiel des demandeurs d'emploi de catégorie A, en cette fin août 2014. On sait que le nombre de personnes sans emploi, mais n'entrant plus dans les statistiques, est en réalité supérieur d'au moins 1 million. Peut-être 2. Ce chiffre là demeure impossible à évaluer solidement. Du coup, personne n'en parle plus.

2

Le nombre de jours fériés que le MEDEF propose de supprimer pour relancer la croissance et donc l'emploi dans le pays. Le 11 novembre et le 8 mai seraient dans le viseur...

0

La croissance constatée en France au second trimestre. Elle remet en cause la prévision d'une croissance de 1 % pour l'année 2014. Pas de croissance, pas d'emplois.

1.500

En euros, la perte moyenne du pouvoir d'achat des ménages depuis cinq ans, évaluée par 60 millions de consommateurs. Le poids des dépenses incompressibles, principalement carburants, électricité et loyers, représente le plus lourd fardeau.

160.000

Le nombre d'adhérents à la confédération CFE-CGC affiché dans sa dernière plaquette par le premier syndicat des cadres et encadrants. 110.000 hommes, 50.000 femmes. En 2010, les effectifs de la confédération s'élevaient à 113.000 adhérents.

≈ allocations

Mise en place "des droits rechargeables"

Depuis le 1^{er} octobre, près d'un million des 2,2 millions de chômeurs indemnisés vont voir rallongée la durée de leurs allocations, grâce au nouveau mécanisme dit des "droits rechargeables".



Les droits rechargeables ont pour enjeu de ne pas dissuader un allocataire de retrouver un travail. Jusqu'à présent, celui qui retravaillait perdait une partie de ses droits acquis. Désormais, "plus il travaille, plus il a de droits", affirme Patricia Ferrand, présidente de l'Unédic, qui précise à l'AFP "qu'une source d'inquiétude a été levée grâce à cette règle simple, lisible et unique"... à condition toutefois d'avoir retravaillé au moins 150 heures, soit l'équivalent d'un mois.

Le principe paraît simple : un chômeur arrive en fin de droits ; Pôle emploi examine le nombre de jours travaillés - et non indemnisés - pendant cette période de chômage, et recharge d'autant ses droits à indemnisation. La mesure peut concerner chacun, mais davantage ceux

qui alternent des périodes d'activité et de chômage. Et l'on pense notamment aux jeunes non encore insérés durablement dans le monde du travail.

Rappelons tout de même que pour financer cette mesure, évaluée à 380 millions d'euros en année pleine, on a singulièrement sollicité les cadres, qui depuis le 1^{er} juillet ont vu le délai de carence en cas de départ négocié ayant donné lieu à indemnité, allongé jusqu'à 180 jours.

La nouvelle règle ne touche ni au montant des allocations, ni aux principes de base de l'assurance chômage : l'ouverture de droits est acquise après quatre mois de travail. La règle demeure identique : "un jour travaillé = un jour indemnisé".

Cumuler indemnisation et salaire

Par ailleurs, le système d'activité réduite qui permet à plus d'un million d'allocataires de cumuler chaque mois petits boulots (travail à temps partiel ou CDD de courte durée) et indemnisation chômage, est désormais simplifié. Tous les seuils et limites dans le temps sont supprimés. Seul impératif, le cumul ne doit pas dépasser le salaire antérieur à la perte d'emploi. Cette nouvelle règle, devrait selon l'Unédic concerner 120.000 personnes. ≈

Déficit, cacophonie, bouc émissaire

Mi octobre, deux ballons d'essai auront été envoyés aux médias, par le premier ministre puis par le responsable de l'économie, Emmanuel Macron ; et ce bien qu'entre temps le président de la République ait recadré son chef de gouvernement. "Il faut réformer l'assurance chômage", affirment les uns, jurant qu'il n'y a pas de tabous ; plusieurs membres de la majorité rétorquent qu'il y a en revanche "des totems" auxquels il ne faut pas toucher. "Il faut le faire", a de son côté renchéri le secrétaire d'état au budget, précisant juste que c'est "aux partenaires sociaux de

décider comment". Le déficit chronique s'élève à 4 milliards. On attendrait plus de lisibilité et de cohérence aussi dans le discours de nos dirigeants. On devine surtout "qui" devrait finir par payer l'addition. Ceux qui cotisent le plus lorsqu'ils travaillent, à qui l'on appliquerait la double peine en cas de chômage : perte d'emploi et indemnités largement rabotées. A cette logique du bouc émissaire, Carole Couvert oppose un bon usage de la calculatrice : "Les cadres ramènent 30 % des recettes du régime d'Assurance Chômage, mais ne créent que 15 % des dépenses. Il faut réapprendre à lire les chiffres correctement en la matière." ≈

Renégociation de la convention collective des bureaux d'études

Mettre en place une politique d'égalité professionnelle dans les entreprises est un travail de longue haleine. Pour y parvenir, les partenaires sociaux de la branche des Bureaux d'Etudes ont signé en avril 2008 un accord sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis, plusieurs lois ont été adoptées afin d'atteindre cet objectif. La dernière en date est celle du 4 août 2014 (voir article sur ce sujet page 6).

Face à ces nouvelles évolutions sur le plan légal, il était temps de renégocier le thème de l'égalité professionnelle dans nos métiers.

C'est ainsi que le 27 octobre 2014, la FIECI CFE-CGC et une majorité des partenaires sociaux de la branche ont signé un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Focus sur les principales avancées obtenues en matière d'égalité professionnelle dans nos métiers.

Recrutement

Les entreprises sont désormais incitées à développer des actions d'information et de promotion auprès des écoles et universités afin de favoriser l'attractivité de nos métiers.

Elles devront également mettre en place des actions de formation et de sensibilisation auprès des salariés qui participent au processus de recrutement.

Les contrats d'alternance devront être proposés de manière équilibrée entre les femmes et les hommes.

Rémunération

Au moment des révisions de salaire, les entreprises doivent s'assurer que la médiane, et non plus la moyenne (évolution par rapport à l'accord de 2008), des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles.

En effet, prendre en compte la médiane plutôt que la moyenne des augmentations est plus favorable aux salariées.

C'est au moment de la négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale (N.A.O) que les entreprises pourront s'assurer

de la suppression des éventuels écarts constatés. Les délégués syndicaux devront donc être vigilants sur les chiffres communiqués.

Grossesse et durée du travail

De nouveaux droits concrets pour les salariées en état de grossesse.

Actuellement, à partir du 3^e mois, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie

demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'employeur doit examiner avec attention ces demandes et en cas de refus il doit en exposer les raisons objectives.

Congé paternité

Dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle signé en 2008, les salariés justifiant entre 3 et 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiaient, en cas de prise du congé paternité, d'un maintien de salaire en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Le montant de ce maintien de salaire était défini en fonction de l'ancienneté : 30 % entre 3 ans et 6 ans

d'ancienneté, 40 % entre 6 ans et 9 ans d'ancienneté etc.

Les organisations syndicales ont obtenu un maintien de salaire à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature) sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé paternité de 2 ans dans l'entreprise.

Cette mesure vise à inciter les salariés à prendre leur congé paternité, ce qu'ils ne font pas toujours en pratique.

Cet accord de branche entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Il sera accompagné d'un guide pratique, élaboré par les partenaires sociaux de la branche, à destination des entreprises et des salariés de la branche et qui paraîtra courant 2015. ≈



d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée. Désormais, à partir du 5^e mois de grossesse, cette réduction d'horaire est portée à 30 minutes par jour. Concernant les salariées en forfait annuel en jours, l'employeur doit veiller à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne leur permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. L'accord précise que cette mesure devra être formalisée par écrit.

De plus, afin d'éviter la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées peuvent

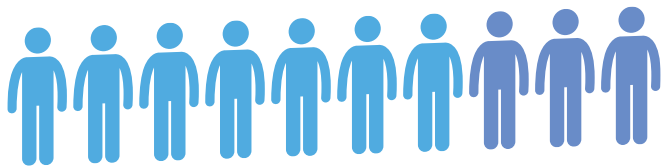
Santé et bien-être au travail en entreprise

À travers l'enquête annuelle menée par Malakoff Médéric, nous souhaitons attirer votre attention sur un sujet qui nous touche tous : la santé et le bien-être au travail en entreprise. 3 thématiques seront abordées au fil des prochains Passerelles Cadres.

Episode 1 "Les risques psychosociaux"

Les risques psychosociaux ont pris une dimension considérable ces dernières années. Ils ont des formes très variables, et des causes multifactorielles.

La DARES propose une catégorisation des risques psychosociaux en six dimensions : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et les relations de travail, les conflits de valeurs, l'insécurité socio-économique.



En 2013, 7 salariés sur 10 ont déclaré avoir un travail nerveusement fatigant.

La fatigue nerveuse, l'intensité du travail, ou encore les exigences de concentration sont des indicateurs de la pression qui peuvent peser sur les salariés. Certaines catégories de salariés, comme les cadres, sont particulièrement exposées de par la nature de leur travail.



92% des cadres ont un travail qui nécessite de longues périodes de concentration.

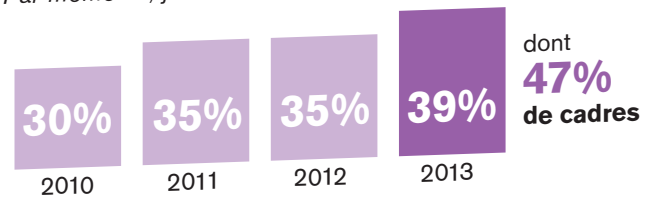
75% des cadres ont un travail qui nécessite de travailler très vite ou très intensément.

Le manque de clarté de l'organisation peut peser sur le travail

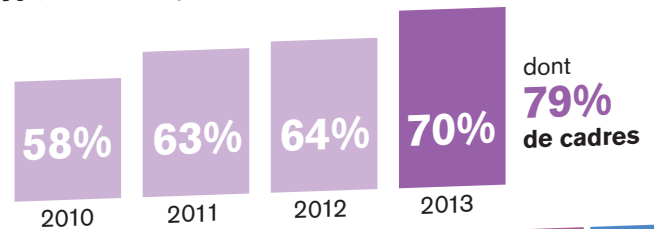
Depuis 2010, les salariés semblent rencontrer de plus en plus de difficultés pour gérer les priorités ou pour travailler sans être interrompus constamment. Des éléments qui participent aux exigences du travail décrites par la DARES.

Le morcellement des tâches, les difficultés de priorisation, l'absence de clarté des postes ou des missions sont différents facteurs qui peuvent agir comme des révélateurs des risques psychosociaux.

"Par moments, j'ai du mal à gérer les priorités"



"Je suis interrompu, j'ai un travail haché"



Le déficit d'autonomie concerne davantage de salariés

Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre touche de plus en plus de salariés. En 2013, 73 % des salariés ont la possibilité de prendre des décisions dans leur travail, contre 82 % en 2009.

Les salariés en contact avec les clients, dans les services ou le commerce, sont concernés par des risques spécifiques, renforçant les exigences émotionnelles. 10 % des salariés sont insultés ou agressés souvent ou très souvent par le public ou les clients. Le taux atteint 16 % des salariés du commerce.

La qualité des relations de travail diffère selon les catégories de salariés

La question relative au soutien social et à la reconnaissance au travail se pose différemment selon les catégories de salariés. Au global, 6 salariés sur 10 se sentent reconnus par leur hiérarchie, mais seulement 48 % des ouvriers contre 68 % des cadres.

De même, si 68 % des salariés estiment que leurs collègues les aident à mener leurs tâches à bien, 35 % des employés, 35 % des femmes et 38 % des plus de 50 ans estiment que ce n'est pas le cas.

(suite page 5)

(suite de la page 4)

Le manque de confiance en l'avenir impacte le rapport au travail

Dans un contexte de crise économique et de fortes transformations des organisations, l'insécurité socioéconomique peut participer à un déficit de confiance en l'avenir au sein de l'entreprise.

37% des salariés ne sont pas confiants en leur avenir au sein de l'entreprise.

Plus les salariés ont connu d'événements au sein de leur entreprise, moins ils se montrent confiants en l'avenir :

- parmi les salariés n'ayant vécu aucun événement au sein de leur entreprise au cours des douze derniers mois, 71 % sont confiants en leur avenir au sein de l'entreprise ;
- tandis que, parmi les salariés ayant vécu deux événements ou plus, seuls 44 % sont confiants en leur avenir.

Or la confiance en l'avenir impacte directement le rapport des salariés à leur travail : confiance en soi, satisfaction professionnelle, sentiment de reconnaissance, développement professionnel, entente... 92 % des salariés qui ont confiance en leur avenir au sein de l'entreprise sont satisfaits de leur travail. Ils ne sont que 54 % parmi ceux qui ne sont pas confiants en l'avenir. ≈

Paroles d'expert

Les modifications de plus en plus rapides des organisations du travail ont des conséquences sur la santé des salariés, non seulement d'ordre psychique mais également physique. Rappelons que 50 % des maladies cardio-vasculaires proviennent du stress et des risques psychosociaux, surtout chez les cadres. De plus, l'implication personnelle et le surengagement dans le travail peuvent favoriser un épuisement professionnel ou "burn-out" touchant des salariés à haut potentiel.

Les signes précurseurs – troubles de la concentration, de la cognition et du sommeil – doivent être expliqués aux salariés afin de mener des actions de prévention.



Dr Marie-Christine Marié-Soula,
Attachée à l'Hôpital Cochin Paris,
Gérante de Management Conseil Santé

Le saviez-vous ?

La FIECI propose, au sein de son programme de formation syndicale, une formation sur les risques psychosociaux animée par le cabinet de formation METIS. Pour en savoir plus sur notre calendrier de formation, vous pouvez joindre directement Marie-Claude LOREAU en charge de la formation : mcloreau@fieci-cgc.com

≈ santé

Régime accidents du travail : en excédent, vraiment ?

On peut toujours faire mine de se féliciter, lorsqu'un régime est excédentaire. Par les temps qui courent, cela est assez rare, concédons-le. Pour autant, si le régime des AT présidé par les employeurs, affiche un excédent, c'est selon Martine Keryer, secrétaire nationale en charge des problèmes de santé, au prix de nombreux détournements.

La réparation des préjudices est loin de compenser la réalité des accidents :

- elle est conditionnée à de multiples contrôles tatillons pour décourager les salariés de faire valoir leurs droits ;
- la déclaration des risques par les employeurs est très insuffisante (Code de la Sécurité sociale pour les articles L.461-4 et 6), sans aucun contrôle des caisses ;
- les déclarations par les médecins traitants sont très insuffisantes (Code de la Sécurité sociale pour les articles L.461-4



et 6) sans aucun essai de l'intégrer dans la convention médicale ;

- plus d'un quart des hôpitaux ne déclare aucun patient en accident du travail mais en maladie... L'imputation des accidents du travail est de ce fait très insuffisante.

Le reversement forfaitaire, négocié (1 milliard d'euros versé de la branche AT à

la branche maladie) est jugé particulièrement insuffisant par la CFE-CGC.

Ces constats disent assez bien ce qui risque d'arriver si l'on applique ailleurs les méthodes préconisées par les actuelles directions patronales. Les comptes se rétabliraient peut-être. Mais seuls les salariés devraient en supporter le prix. ≈

Consultation du CE sur le compte personnel de formation

Un décret du 12 septembre précise les nouvelles modalités de consultation du CE sur le plan de formation.

Deux points majeurs, issus de cette loi "formation" du 5 mars 2014, sont à retenir.

Mise à jour de la liste des documents à transmettre au CE

À compter du 1^{er} janvier 2015, le CE doit être informé sur la mise en œuvre du compte personnel de formation, et non plus du DIF.

Il deviendra également destinataire des informations suivantes :

- nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel (devant être organisé tous les 2 ans) créé par la loi "formation" du 5 mars 2014 et défini à l'article L. 6315-1 du code du travail ;



- nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement de leur compte personnel de formation ainsi que les sommes versées à ce titre par l'employeur.

Aménagement du calendrier de consultation du CE

Un accord d'entreprise peut maintenant déterminer le calendrier des deux réunions de consultation du CE sur le plan de formation. ≈

Source : Décret n° 2014-1045, 12 sept. 2014 : JO, 14 sept.

Le saviez-vous ?

Sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, les deux réunions sur le plan de formation doivent impérativement se tenir avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

"Focus" sur la loi pour l'égalité entre femmes et hommes

Trois importantes nouveautés méritent d'être signalées.

Égalité de traitement pour les salariés pacsés

Comme en cas de mariage, les salariés ayant conclu un pacte de solidarité (PACS) bénéficient désormais d'un congé de 4 jours sur pièce justificative.

Un heureux évènement

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un pacte

civil de solidarité ou vivant maritalement avec bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum.

Protection du deuxième parent après la naissance

Pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant, le contrat du salarié ne peut pas être rompu. L'employeur peut toutefois le faire s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. ≈

Source : Loi n°2014-873, 4 août 2014 : JO, 5 août



PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°20 octobre 2014
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, Marie Becaert,
Michel de La Force
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours,
72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN,
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@fiec-cgc.com - www.fiec-cgc.org



2014, plus nombreux, plus efficaces pour la défense de nos métiers

Scannez ce document, photocopiez-le ! Diffusez-le sur vos publications, blogs, sites de section.



Chère-s Collègues, et ami-s !

2013 fut importante pour la FIECI : notre fédération CFE-CGC des bureaux d'études et de la formation professionnelle, a acquis sa représentativité, dans les urnes et sur le terrain.

Nos effectifs progressent, comme notre influence dans les entreprises.

En 2014, il nous faut poursuivre l'effort, dans l'intérêt de nos métiers, de nos emplois, de nos carrières.

Car plus forte, la FIECI pèse d'avantage dans les négociations.

Votre adhésion nous est indispensable, merci à toutes et tous pour votre implication à nos côtés !

Bulletin d'adhésion 2014

VOUS

(Ecrire en capitales)

NOM _____

Prénom _____

Adresse _____

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

Date de naissance __ / __ / ____

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

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

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

Courriel _____

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

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : _____

Adresse : _____

Code NAF : _____

Siret : _____

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 2014

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 déduction fiscale)

Agent Maîtrise : 16 € (soit 5,44 €/mois après déduction fiscale) retraité : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déduction fiscale)

Technicien : 10 € (soit 3,40 €/mois après déduction fiscale) Sans emploi : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déduction 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.

MANDAT SEPA - TITULAIRE DU COMPTE A DEBITER

En signant ce formulaire, vous autorisez la FIECI-CFE-CGC à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte conformément aux instructions de la FIECI-CFE-CGC.

Vous bénéficiez du droit à être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Identifiant Norme Internationale Bancaire (IBAN)

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|

Paiement récurrent : Mensuel Annuel

(Réservé FIECI) N° RUM :

Nom :

Prénom :

Date : .. / .. / .. SIGNATURE :

Adresse :

CRÉANCIER

FIECI-CFE-CGC
35, rue du Faubourg Poissonnière
75009 Paris

N° ICS : FR53ZZZ003421

Conformément à la loi "informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à votre caisse RSJ.

MERCI DE JOINDRE UN RIB



santé - prévoyance - épargne - retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR