

EDITO

L'année 2013 commence hélas sous de sombres auspices.

L'entrée en guerre de la France au Mali pour combattre des groupes islamistes pourrait paraître salubre, pourtant n'oublions pas la responsabilité du système capitaliste qui oppose les peuples pour mieux les asservir.

L'exploitation des richesses naturelles, le système bancaire, une partie de l'énergie, des télécommunications des pays d'Afrique, sont détenus par des groupes privés souvent européens, aux profits financiers démesurés, sans aucune répartition des richesses pour les populations.

Faut-il s'étonner dans ces conditions de pauvreté, d'une montée des extrémistes?

En Europe et en France ce sont les mêmes logiques qui sont appliquées, pour toujours plus de profit, les salariés sont mis en compétition.

L'exemple du groupe Renault est édifiant. Sous couvert de compétitivité des entreprises, les sites français sont sommés de s'aligner sur les coûts de production espagnol, ces derniers devant s'aligner sur les roumains qui eux aussi sont mis en compétition avec le Maroc.

Dans ce cas là, ce sont les normes sociales, les salaires, l'emploi, la flexibilité du temps de travail, la protection sociale qui sont les variables d'ajustement.

Dans ce contexte d'appauvrissement, de chômage de masse, les oppositions exacerbées par une partie de la classe politique et de la presse en mal de sensationnel, contribuent largement à la division du monde du travail. La campagne du Député Maire de Meaux, pour présidence de l'UMP, flirtant avec les thèses du front national ou la sur-médiatisation des manifestations contre le mariage pour tous en sont de tristes exemples.

Les véritables responsables, à savoir le patronat, accumulent les profits et trouvent des organisations syndicales complaisantes pour en gagner toujours plus.

En effet, CFDT, CFTC et CGC ont signé un accord qui flexibilise le travail, sécurise les profits des employeurs qui pourront licencier plus facilement, réduire les recours juridiques, diminuer les pouvoirs des IRP (Institutions Représentatives du Personnel) donc les capacités d'action des salariés.

Cet accord doit être combattu, mais faire échouer sa transcription dans la loi ne suffira pas.

Pour transformer la société, il nous faut gagner une autre répartition des richesses, c'est-à-dire augmenter les salaires, les pensions et minima sociaux, investir dans l'emploi industriel en réponse aux besoins, développer les services publics et gagner une protection sociale solidaire de haut niveau.

C'est possible car l'argent existe et c'est nous qui le créons par notre travail.

Pour cela il faut expliquer l'accord « sécurisation de l'emploi », mettre en débat nos propositions et proposer l'action.

Certes le matraquage idéologique est énorme, mais inverser la tendance et permettre la mobilisation, nous l'avons déjà fait en 2010. En Tunisie, en Egypte, en Syrie, en Libye, en Europe comme ailleurs, des camarades luttent pour plus de justice sociale, nous ne sommes donc pas seuls.

C'est donc déterminés et solidaires que nous devons aborder cette nouvelle année.

L'UD CGT 77 vous souhaite à vous et à vos proches une année de paix, de lutte et de succès.

Fraternellement,

Patrick MASSON



Sommaire

Page 1	Edito
pages 2	Pub MACIF
Page 3 à 6	Accord sécurisation de l'emploi
Page 7-8	Orga, Vie syndicale
Page 9	Educ'Action
Page 10	Pub NVO Impôts

Le Journal de l'UD CGT 77

15, rue Pajol
77007 Melun Cedex
Tél. 01.64.14.26.77
Fax 01.64.14.26.81
E-mail udcgt77@wanadoo.fr
Directeur de la publication :
Jean Louis CHOMET
Comité de rédaction :
La direction de l'UD CGT 77
Impression : UD CGT 77
Commission paritaire : 0515 S 07367
Prix de vente au numéro : 0 € 76
Mensuel



LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRÉS ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**

+ de FLEXIBILITÉ, + de PRÉCARITÉ, - de SÉCURITÉ

Le 11 Janvier dernier était soumis à signature un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels, signé depuis par la CFTD, CGC et CFTC.

Cet accord qualifié d'historique par le MEDEF est présenté comme équilibré alors que les « avancées » pour les salariés sont renvoyées à des négociations ultérieures, par contre les « facilités » aux employeurs sont immédiates et pourraient être transcrites dans la loi dès le deuxième semestre.

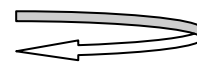


Seule, l'intervention des salariés avec la CGT, est de nature à changer la donne.

C'est pourquoi la CGT s'engage sur une campagne d'information, de consultation et de mobilisation des salariés pour faire échec à cet accord et imposer des véritables réponses aux besoins des populations.



----- Retour sur un accord destructeur -----



→ LICENCIER PLUS POUR GAGNER PLUS

Article 18 - Accords de maintien dans l'emploi -

Il s'agit officiellement de « donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi ». (Titre II de l'ANI).

Il s'agit surtout de donner aux employeurs dont l'entreprise serait en difficulté les moyens d'exiger des sacrifices de la part des salariés pour la redresser :

- Il sera possible de faire varier les horaires et de baisser les salaires : c'est une généralisation d'accords Bosch et Continental, entreprises aujourd'hui fermées.
- L'accord s'imposant au contrat de travail si le salarié refuse, le motif économique ne peut être invoqué et le licenciement sera motivé par une « cause réelle et sérieuse » présumée.
- si de nombreux salariés refusent, pas de « plan social » : « l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique » !.

Article 19 - Recours à l'activité partielle -

Initialement le chômage partiel nécessitait un maintien de l'emploi (le double de la durée du chômage partiel), cette disposition disparaît et l'accord prévoit une seule et même allocation APLD, par contre on ne connaît pas le montant de l'indemnisation, il y a de forte chance que les 75% disparaissent.

Article 20 - Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés -

Objectif, faciliter les plans sociaux : ils pourront donc faire l'objet de procédures dérogatoires s'il y a accord majoritaire avec les syndicats de l'entreprise.

1. Il sera possible de déroger soit par accord avec des syndicats bienveillants : - sur le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, - la liste des documents à produire, - les conditions et les délais de recours à l'expert, - l'ordre des

licenciements, - le contenu du plan de sauvegarde c'est-à-dire quasiment sur tout.

2. La loi prévoyait que, dans l'ordre des critères de licenciement, l'ancienneté et la situation sociale arrivaient, de façon protectrice, en premier. Dorénavant selon l'ANI « la compétence professionnelle » sera privilégiée (Article 23)...
3. Invention de nouveaux plans sociaux « produits par l'employeur » : ils pourront être sécurisés par une « homologation administrative » (l'employeur fixe les calendriers, modalités dérogatoires, du PSE...). Celui-ci le soumet au CE, en une seule fois puis il demande qu'il soit « homologué par le Dirrecte ». 21 jours pour trancher : à défaut l'homologation sera réputée acquise. Et la mise en œuvre du PSE peut commencer à l'obtention de l'homologation !

Article 21 - Congé de reclassement -

Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement, prévue à l'article L.1233-71 du code du travail, soit portée de 9 à 12 mois, afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle, maigre consolation pour les salariés.

Article 15 - Mobilité interne -

Il s'agit de la « mise en œuvre de mesures collectives d'organisation, se traduisant par des changements de postes ou de lieux de travail au sein de la même entreprise ».

Cela peut donc affecter des services entiers d'une entreprise sans plan social.

Il est précisé qu'en cas de refus d'un poste, le salarié pourra être licencié « pour motif personnel » et non pour « motif économique ». Cela signifie que les garanties entourant le licenciement économique ne seront pas applicables.

Les limites « à la mobilité géographique » ne sont pas définies. Elles sont reportées à une autre négociation.

➔ PLUS DE PRECARITÉ POUR LES SALARIÉS

Article 22 - Expérimenter le contrat de travail intermittent -

Il s'agirait tout simplement d'un temps partiel annualisé, les salariés pourraient alterner périodes travaillées et non travaillées avec une rémunération «lissée» sur l'année, comment payer quatre mois de travail en douze fois?

Grosse différence avec un CDD de la même durée, les périodes non travaillées n'ouvriraient pas droit aux allocations chômage, et comme c'est un CDI, pas de prime de précarité.

➔ REDUIRE LES MOYENS D'INTERVENTION DES SALARIÉS

Le texte ne parle quasiment jamais de CE ou de DP mais toujours d'IRP. Ce qui me semble significatif sur ce point, c'est P14, article 12 sur les « expertises d'accompagnement », on parle de participation de «20 % sur le budget des IRP». Ce budget s'appelle aujourd'hui budget de fonctionnement du CE.

L'analyse est qu'on entrouvre la porte de la fusion DP, CE. La base des données sera mise en place « avant la fin des négociations sur la mise en place du dialogue social ».

Article 12 - Information et consultation anticipée des IRP -

Une réduction des sources d'informations et des moyens d'intervention :

Les rapports aujourd'hui sont présentés au niveau des établissements. Demain le texte prévoit une information «au niveau de l'entreprise ou, si cela est justifié, au niveau de l'établissement après accord avec les IRP, lorsque la prise en compte d'un tel périmètre est possible».

L'information de terrain disparaîtrait, en visant l'information au niveau de l'entreprise, l'efficacité d'action des élus est limitée que ce soit pour les conditions de travail (rapport CHSCT), l'égalité H/F (perte de moyens de contrôle), ou sur la politique sociale, économique et des stratégies de développement de l'établissement.

Article 13 – Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de

l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance) -

Les administrateurs :

- 0 à moins 10 000 dans le monde ou de 5 000 en France,
- 1 dans les autres sauf si le nombre de membres du CA est supérieur à 12, c'est alors 2 administrateurs salariés.

Ce dispositif ne concernera que 200 entreprises seulement. Les employeurs imposeront aux élus du personnel ce qui sera soumis à confidentialité et pour quelle durée !

Article 17 - Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise -

Les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints pour la mise en place des IRP.

L'implantation d'IRP pourra être repoussée d'un an.

➔ LIMITER LE COUT DU NON RESPECT DE LA LOI ! Seule juridiction avec peines plafonds

Article 25 – Faciliter la conciliation prud'homale -

Il s'agit de plafonner le risque financier des litiges pour les entreprises et pour les patrons, par une «barémisation» des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Aujourd'hui dans le cas d'une ancienneté supérieure à 2 ans, l'indemnisation va de 6 mois à 2 ans de salaire voire plus pour des cas particuliers. Or, l'accord vient plafonner ces indemnisations en fonction de l'ancienneté :

- entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

- entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire,
- entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire,
- entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire,
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire.

Article 26 - Délais de prescription -

Les délais de prescription sont encore réduits : deux ans pour saisir le juge (délai ramené à un an en cas de licenciement économique collectif), et rappels de salaires ou d'heures supplémentaires limités à une période de 3 ans (au lieu de 5 actuellement).

→ LES PSEUDO AVANCÉES POUR LES SALARIÉS

Article 1 – Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé -

Il y aura des négociations de branches sur ce sujet qui devront s'ouvrir avant le 1er avril 2013 en vue d'une couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.

Les futurs accords doivent laisser aux entreprises un délai de 18 mois afin de se mettre en conformité avec les nouvelles obligations c'est-à-dire au plus tard, **le 1er janvier 2016**.

En cas de défaut d'accord, les salariés bénéficieront d'une couverture minimum inférieure à celle de la CMU complémentaire, «c'est-à-dire un panier de soins» soit:

- 100 % de la base de remboursement des consultations, des actes techniques, pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier,
- 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires,
- un forfait optique de 100 € par an.

Le financement de cette couverture de frais santé sera partagé pour moitié entre les salariés et les employeurs. Cela fait cher la CMU complémentaire.

Article 2 – Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi -

L'ouverture de la portabilité (maintien des droits après la sortie de l'emploi) se fera après un délai d'1 an suite à la mise en place de l'ANI. Cette ouverture sera renvoyée dans les branches et les entreprises. Le délai est porté à 2 ans pour la mise en œuvre du système de mutualisation du financement.

La durée de la portabilité est portée de 9 à 12 mois.

Article 3 – Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage -

La mise en œuvre des éléments interviendra dans le cadre de la nouvelle Unedic dont on ne connaît pas la date à laquelle sera ouverte cette négociation.

Chaque période de travail d'un privé d'emploi permettrait de recharger ses droits au chômage.

En l'absence de financements supplémentaires, cela veut dire que cette disposition va ouvrir plus de droits et donc faire baisser le taux de l'indemnisation du chômage.

Article 4 – Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée -

La sur-cotisation couterait 110 millions d'€ aux employeurs. Mais vu que les CDI pour les jeunes de moins de 26 ans, seraient exonérés de cotisations patronales d'assurance chômage pendant 3 mois, le bénéfice engrangé serait de 155 millions d'€.

Il est à noter que l'intérim n'est pas concerné par le dispositif, alors que c'est dans ce secteur qu'il y a le plus de salariés en précarité.

Article 7 - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée -

On veut nous faire croire que se sont les salariés qui sont demandeurs d'une mobilité, on voit très bien au travers des accords compétitivités, que c'est le patronat qui est l'instigateur de ce genre de dispositif.

Cela s'adresse à un salarié ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, entreprise de 300 salariés et plus.

Le contrat de travail est suspendu pendant la période de mobilité. Si l'employeur refuse deux fois successivement la demande du salarié, ce dernier bénéficie d'un accès privilégié au DIF.

Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties : donc pas de droit aux indemnités d'assurance-chômage.

Article 11 – Travail à temps partiel -

Du côté sécurisation, le projet prévoit une majoration de salaire de 10 % pour les 10 premières heures complémentaires (aujourd'hui, il n'existe pas de majoration pour ces heures) et de 25 % au-delà (ce qui est déjà dans la loi).

De l'autre côté, il prévoit que des avenants au contrat de travail permettraient à l'employeur d'échapper à ces majorations. Or, on sait que les salariés à temps partiel n'ont pas les moyens de refuser de tels avenants. **Cela inciterait les patrons à employer encore plus de temps partiels, puisqu'ils pourront faire varier le temps de travail à leur gré.**

De plus, aujourd'hui lorsqu'un salarié à temps partiel est amené à travailler à temps plein, son contrat peut être requalifié par le juge de CDI à temps plein.

Le système des avenants, tel que prévu dans le projet du Medef, pourrait aboutir à faire travailler des salariés à temps plein, sans risque de voir leur contrat requalifié.

D'AUTRES SOLUTIONS SONT POSSIBLES

Cet accord repose sur l'idée que les suppressions d'emplois d'aujourd'hui sont les emplois de demain, mais quels emplois ?

Pour sortir de la crise, il faut relancer l'économie par la consommation, c'est-à-dire :

- ☞ Augmenter les salaires, pension et minima sociaux
- ☞ Développer l'emploi industriel en réponse aux besoins
- ☞ Développer les services publics
- ☞ Plus de sécurité pour ceux qui produisent les richesses (les salariés), c'est-à-dire de nouveaux droits et une protection sociale solidaire de haut niveau



POUR PLUS D'INFORMATION !

- ✓ Deux argumentaires et l'accord sont sur le site de l'UD CGT 77 (cgt77.fr) et de la Confédération CGT (CGT.fr),
- ✓ Le 4 pages confédéral est disponible à l'UD
- ✓ La NVO n°3484 du 25 janvier 2013.



Je me syndique à la CGT !



Nom: Prénom: Age:

Adresse:

Code Postal: Ville:

Tél: E-mail:

Entreprise :

Code postal et ville de l'entreprise :

Pour plus d'information et/ou renvoyer ce coupon : UD CGT 77, 15 rue Pajol, 77007 MELUN CEDEX -
Tél. : 01 64 14 26 77 - Fax : 01 64 14 26 81 - Email : udcgt77@wanadoo.fr



Compteurs :

FNI 2011: 7834



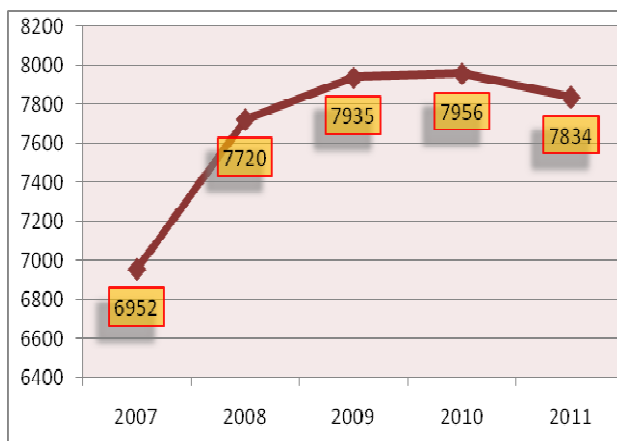
FNI 2012 (sur 12 mois): 5520

REDRESSONS LA BARRE!

Nous constatons, sur la courbe ci-jointe, une progression qui atteint son apogée en 2010 avec 7956 syndiqués, puis une amorce de chute en 2011, avec 122 FNI en moins, soit 7834 syndiqués à la clôture de l'exercice.

Nous avons identifié, en décembre 2012, lors des relances, quatre raisons principales à cette tendance à la baisse:

- Le passage de l'exercice de 27 mois à 24 mois, (il est à noter qu'à la comparaison de date en date, nous ne constatons qu'un retard de 4 FNI).
- Une baisse significative du nombre d'individuels dans certaines ULs (perte de la permanence d'accueil des salariés, l'absence de suivi de ces syndiqués).
- La rétention (involontaire) des cotisations des individuels (suite, là aussi, à des problèmes d'organisation dans les ULs).
- Des problèmes de vie syndicale et d'organisation dans certains syndicats (retard ou absence de versement, manque de connaissance des syndiqués, absence de trésorier...).



Il est donc impératif de mettre en place et d'ancrer dans notre activité une démarche visant au renforcement de notre organisation.

La progression importante constatée de 2007 à 2010 est, sans conteste, dû à une importante activité revendicative sur notre territoire (campagne Prud'homale, campagne retraite, Lutte dans les entreprises, etc..).

Pour autant, l'aplatissement, puis la chute de la courbe de syndicalisation met en évidence la nécessité, pour faire progresser le rapport de force, de « passer une vitesse » et d'intensifier nos actions sur deux axes :

- 1- La syndicalisation: Trop souvent nos camarades ne proposent pas systématiquement la carte aux salariés dans leurs entreprises. De la même façon, les initiatives de parrainage qui portent la proposition de syndicalisation dans les déserts syndicaux restent sporadiques.
- 2- L'organisation: De trop nombreuses sections syndicales et syndicats reposent sur le DS ou le secrétaire général. Combien ont un trésorier, un responsable à l'orga ? (ne parlons pas d'un responsable à la formation). Nous avons récupéré, par exemple, 45 FNI 2011 en décembre 2012 parce que le syndicat n'avait pas de trésorier ; si nous ne les avons pas sollicité (un peu fort), ces FNI ainsi que les cotisations n'auraient pas été réglés. Pire, de nombreux syndiqués ne sont pas du tout organisés, ils sont enregistrés comme « individuels ».

La CE de l'UD, ainsi que l'Assemblée Générale du 15 janvier ont validé les propositions présentées par notre collectif:

- Rencontrer les ULs (en ciblant celles où le nombre de syndiqués baisse) et mise en place d'un plan de travail/ déploiement
- Pour faire suite à la campagne TPE: déploiement d'un centre ville par mois pour syndicalisation en lien avec les ULs
- Mise en place d'une expérimentation pour organiser les syndiqués individuels en syndicat multipro ou professionnel
- Mise en place de temps fort de syndicalisation (un par trimestre)
- Atteindre les 100% pour les règlements pour l'année 2012 au 1er juillet 2013.

Il reste donc à mettre en œuvre, dans nos syndicats, nos structures, les actions à mener, dans le cadre décidé par l'Assemblée Générale.

Donc, à vos plans de travail!

Cher(e) Camarade,

RAPPEL: NORMES COMPTABLES... ATTENTION!

Les structures de la CGT devront publier leurs comptes dès cette année.

Comment faire? Ou les publier? Comment les mettre en conformité?

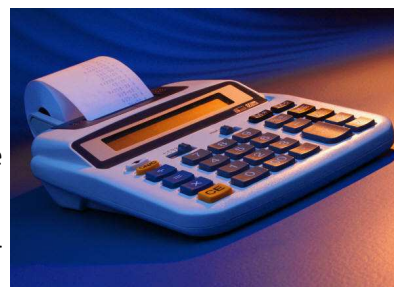
Ces questions sont prioritaires, la représentativité des syndicats en dépend.

Pour y répondre l'UD organise le: **VENDREDI 15 FEVRIER DE 9H00 A 12H30 DANS LA SALLE DE L'UD DE MELUN**

Une demie-journée de formation, animée par Patrick MANGUIB responsable à la politique financière de la Fédération CGT de la Construction et par Alain LEMPEREUR de l'UD 77, et à destination des ULs et Professions.

Ceux-ci auront à charge de restituer dans les syndicats de leur secteur leurs nouveaux savoir-faire.

La rigueur comptable est un outil pour notre activité revendicative, faisons en sorte que ce ne soit pas un obstacle.



Alain LEMPEREUR



POURQUOI LA CGT EDUC'ACTION 77 APPELLE-T-ELLE À LA GRÈVE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE LE 31 JANVIER?



Nous nous prononçons contre la « loi de refondation de l'École républicaine » de Vincent Peillon.

Certes, elle marque un recul par rapport à la politique destructrice accompagnée d'un discours méprisant de Châtel/Fillon/Sarkozy. Elle programme des postes budgétaires sur plusieurs années et certains de ses principes vont dans le bon sens: affirmation de l'objectif « plus de maîtres que de classes », maintien du collège unique, rétablissement de la formation des enseignants.

MAIS LA CONTINUITÉ L'EMPORTE SUR LE CHANGEMENT:

S'il y a création nette de postes, le décalage est grand par rapport aux besoins. Les annonces sur l'ensemble du quinquennat ne couvrent même pas les suppressions de l'ère Sarkozy! 135 postes créés dans le premier degré en Seine et Marne, c'est mieux que rien mais à ce rythme, il faudra quelques décennies pour rattraper le retard; 64 postes nouveaux pour les 124 collèges du département, faites vous-même la division!

Des mesures négatives ont été prises: transfert du service public d'orientation aux régions, d'autres se préparent comme la régionalisation de l'enseignement professionnel.

Que devient l'égalité territoriale?

Le projet de décret sur les rythmes scolaires a été rejeté par les comités consultatifs: il dégrade à la fois les conditions de travail des personnels et les modalités d'accueil des élèves.

Qu'on l'appelle RGPP ou MAP, l'austérité est incompatible avec la construction d'une École réellement émancipatrice qui fasse reculer les déterminismes sociaux, celle dont les salariés ont besoin pour leurs enfants et qui est au cœur de nos revendications.

Les enseignants sont aussi en lutte, comme toute la fonction publique pour exiger un rattrapage du pouvoir d'achat, le point d'indice a perdu 13% depuis 2000.

Revaloriser nos salaires, c'est bon pour nous et c'est bon pour l'ensemble de l'économie (même le FMI le dit!)

Nous exigeons aussi l'abrogation du jour de carence.



**Pour toutes ces raisons la CGT Educ'Action appelle à la grève
dans l'unité avec la FSU et Solidaires.**



NVO 2013 IMPÔTS

www.vo-impots.com avec code d'accès personnalisé

N° de la Fédération (à préciser - voir liste ci-dessous) :

- | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| 01 Métallurgie | 11 Agroalimentaire | 24 Education Recherche Culture | 39 Commerce Distribution et Services |
| 02 Cheminots | 12 Travailleurs de l'Etat | 29 Santé et Action Sociale | 42 UGFF |
| 03 Services publics | 13 Textile habillement-Cuirs et Peaux | 30 Syndicat des Marins | 44 Syndicat national des journalistes |
| 04 Industries chimiques | 14 Filpac | 31 Spectacle audiovisuel - | 47 Sociétés d'Etudes conseil |
| 05 Construction - Bois - Ameublement | 15 Ports et Docks | Action culturelle | et prévention |
| 07 Mines - Energie | 17 Verre Céramique | 32 Banques et Assurances | 48 Comités de chômeurs |
| 08 Employés et Organismes sociaux | 19 Tabacs | 33 Professionnels de la vente | 50 Union Syndicale des Intérimaires |
| 09 Transports | 20 Equipement | 34 Officiers Marine marchande | |
| 10 FAPT | 23 Finances | 35 Police | |

Numéro de compte *

Nom de l'entreprise

Téléphone

* ATTENTION. Si vous ne possédez pas de numéro de compte, vous devez impérativement joindre le règlement à la commande.

ADRESSE D'EXPÉDITION

Entreprise (à préciser, seulement si nécessaire à l'expédition)

Monsieur

Madame

Nom

Prénom

Numéro

Rue

BP ou lieu-dit

Code postal

Ville

Téléphone fixe

Téléphone portable

Code article 03130116

Mail

NOMBRE D'EXEMPLAIRES x 6 € = €

Ci-joint le règlement par chèque n°

Banque établi à l'ordre de la Vie Ouvrière

Facture oui non

Code origine : Lettre du jour

Commande à retourner
(accompagnée de votre règlement à l'ordre de la Vie Ouvrière) à :

La Vie Ouvrière - 263, rue de Paris - Case 600

93516 MONTREUIL Cedex

Tél. : 01 49 88 68 50 - 01 49 88 69 60 / Fax : 01 49 88 68 66

www.nvo.fr

Suivez l'actualité de la NVO sur Facebook et Twitter



**LES INVENDUS
NE SONT PAS REPRIS**