

# Courrier Fédéral

N° 475 du 28 octobre 2009

## Au sommaire de ce numéro :

- **VIE FEDERALE** P. 3-4
  - Compte rendu du CEF des 12 & 13 octobre 2009.
- **REVENDICATIONS** P. 5-11
  - Partage de la valeur ajoutée, rapport COTIS.
- **FORMATION SYNDICALE** P. 12
  - Plan de Formation 2010.
- **ORGA VIE SYNDICALE** P. 13-14
  - Campagne de renforcement 2010.
- **POLITIQUE INDUSTRIELLE** P. 15-16
  - Conférence Climat.
- **SOCIETE** P. 17-18
  - Big bang des retraites dès 2010 ?





## ● COMPTE RENDU DU CEF DES 12 & 13 OCTOBRE 2009.

35 présents.

**Le 12 octobre 2009.**

**Préparation du 38<sup>ème</sup> congrès fédéral :**

**Intervention de Carlos Moreira et débats.**

Il s'agit dès maintenant d'aborder la préparation politique et matérielle de notre Congrès qui se déroulera du 11 au 15 octobre 2010.

Nécessité de mettre en place des groupes de travail sur différents points, qu'ils relèvent des aspects revendicatifs (*salaires avec l'appropriation de la grille fédérale, le Nouveau Statut du Travail Salarié et nos garanties collectives contenues dans nos Conventions Collectives Nationales, les axes revendicatifs, etc.*) ou de notre fonctionnement fédéral (*remise en place d'un "bureau" ?*).

L'idée est d'avoir une meilleure lisibilité de nos revendications tout en créant les conditions du débat au Congrès.

Le débat a amené l'idée qu'au delà du travail que nous pouvions faire au niveau des groupes de travail élargis à de nombreux camarades, nous avons intérêt à créer les conditions d'une préparation au plus près des syndicats afin de les impliquer et d'impulser leur participation. Plus de travail de terrain, renforcement de la qualité de la vie syndicale, impliquer les jeunes.

Afin d'assurer la participation d'un nombre important de syndicats : se fixer des objectifs et travailler sur la composition du futur CEF, s'appuyer sur les coordinations, relancer l'activité dans les régions, développer l'activité de nos outils (CFJ, UFICT, UFR).

**En clair tout à la fois élargir et impulser une dynamique !**

Sur les conditions matérielles de la tenue du congrès, au cours du dernier CEF, nous avons décidé de tenir celui-ci dans un centre de vacances de l'ANCAV (*Ramatuelle*). Des premières investigations ont été réalisées. Certaines difficultés doivent encore être examinées.

Un point avant décision finale sera fait lors du CEF de novembre.

**Désignation d'un expert et d'un commissaire aux comptes pour la Fédération :**

La loi du 20 août 2008 nous impose de désigner ceux-ci. A l'unanimité, le cabinet Coexco a été désigné Commissaire aux comptes et Alain Gouaneau Expert.

**International :**

**a)** Compte rendu du déroulement du stage pour les camarades du Congo. Très satisfaisant, il concernait 7 camarades tous secrétaires de la fédération FETRAMIP. Il y a été traité particulièrement les questions de santé au travail et les garanties collectives.

**b)** Invitation à une conférence sur les jeunes organisée par la FSM au Pérou (*400 participants prévus*) en novembre, Thomas Morello et Yves Peyrard représenteront la Fédération.

**c)** Congrès du Citu en Inde les 11 & 12 décembre prochains à Bombay, Emmanuel Lépine y participera pour la Fédération.

**Le 13 octobre 2009 avec la participation des délégués au 49<sup>ème</sup> Congrès de la CGT.**

(24 délégués sur 38)

**La situation générale :**

**Intervention de Jean-Michel Petit et débats.**

Nécessité d'avoir un débat lucide sur la situation actuelle ainsi que des interrogations et les doutes qui traversent la CGT et les militants.

Dans le même temps, nos industries sont plus que jamais malmenées. L'Assemblée Générale du 29 septembre en a été le reflet, au niveau :

- ☞ de la participation (*insuffisante*) et du manque de sérieux quant à l'assiduité l'après-midi, il y a nécessité de revoir son organisation, peut-être revenir à des réunions de branches le matin,
- ☞ des débats, peu explicites sur les perspectives du 22 octobre, de la campagne de syndicalisation,
- ☞ des multiples interventions à l'encontre de la confédération (*certainement justifiées du fait des changements d'orientation de la CGT, mais stériles car elles n'aident pas à la construction de l'action*).

Le rôle des médias qui visent soit à attaquer la CGT, soit à créer des diversions (*fils Sarkozy, mœurs de F. Mitterrand, etc*).

Tout est fait pour esquiver les vrais problèmes (*casse des entreprises, emplois, salaires, retraites...*).

Management désastreux à France Télécom, mais également dans nos entreprises que ce soit en termes de troubles psychosociaux, souffrance au travail, TMS, conditions de travail, sécurité et maladies professionnelles. Reflet

d'un choix de gestion des entreprises. La décision d'imposer des négociations dans les entreprises de plus de 1.000 salariés sans autre obligation ne règlera rien. Il y a nécessité de prendre des initiatives pour aider les syndicats sur ces questions (*santé mentale au travail*) notamment au travers de journées d'études (comme celle qui avait été organisée par l'UFICT l'an passé).

Par ailleurs, cette situation reflète également les atteintes aux libertés syndicales qui se multiplient (*Michelin Blanzay, Continental, Goodyear, etc.*).

Le traitement médiatique du G20 ne peut cacher le fait qu'il n'y ait aucun résultat (*bonus, profits qui explosent de nouveau, paradis fiscaux*). Où sont les sanctions annoncées ?

Projet de budget national préoccupant. Tout pour le patronat et les financiers (*maintien du bouclier fiscal*) alors que ce sont les ménages qui vont payer. Par exemple, la suppression de la taxe professionnelle, l'impôt CO<sub>2</sub>, l'augmentation des impôts locaux, les accidentés du travail fiscalisés, augmentation du forfait hospitalier, diminution des remboursements des médicaments, et enfin la suppression de 34.000 postes de fonctionnaires (*dont 16.000 dans l'éducation*).

Bonnes initiatives comme celle de la votation à la Poste qui porte l'exigence d'un vrai référendum, ou comme celle chez Arkéma où les actions ont imposé un déblocage de 28 millions d'€ d'investissements.

Echec de la journée d'actions du 7 octobre du fait d'un manque de visibilité sur les aspects revendicatifs, ce qui pose la question de la crédibilité de ce type de journée.

Besoin de travailler aux revendications et de donner du contenu sur le travail décent.

Pour le 22 octobre sur la défense de l'industrie en France. 30 à 40.000 manifestants sont attendus à Paris et de nombreux arrêts de travail sont déjà annoncés. Utiliser les jours à venir pour assurer le succès.

Une réunion des Secrétaires Généraux de Fédérations est prévue le 16 septembre pour d'ores et déjà envisager la suite. Le CCN de novembre devrait en décider.

Plusieurs pistes :

- actions dès novembre, dans les territoires autour des assises de l'emploi industriel,

avec la volonté d'élargir (ex : la Poste) pour peser et donner un contenu revendicatif (*l'objectif du gouvernement est bien une nouvelle fois d'accorder de nouveaux cadeaux au patronat*),

- impulser une action interprofessionnelle sur les retraites pour le début de l'année,
- Et, en tout état de cause, faire converger toutes les luttes qui se développent.

#### **Organisation :**

Mise en œuvre de la campagne de syndicalisation au travers d'un plan de travail proposé aux syndicats lors de l'AG du 29 septembre :

- Réunion des secrétaires à l'orga et des trésoriers,
- Affiche et dépliant,
- Formation sur la qualité de la vie syndicale et le renforcement avec le module fédéral,
- Initiatives jusqu'au congrès fédéral sur des thèmes (*les jeunes, les ICTAM, les retraités*),
- Renforcement du collectif Orga de la Fédération.

#### **49<sup>ème</sup> Congrès de la CGT :**

La préparation a débuté avec les documents publiés dans le Peuple, le "quatre pages" fédéral ainsi que les articles parus ou à paraître dans le militant.

Appréciations positives de la part des intervenants sur les documents publiés par la Fédération tant sur le syndicalisme dont nous avons besoin (*de luttes ou d'accompagnement*), que sur les questions liées au nouveau statut du travail salarié et la nécessité des conventions collectives, l'unité syndicale, les outils de la CGT (*CFJ, UGICT, UFR*), la représentativité, la structuration de la CGT, etc.

Des réunions préparatoires sont d'ores et déjà prévues dans les territoires.

La répartition des voix par délégué a été validée au CEF et sera publiée dans un *Courrier Fédéral spécial*.

#### **Divers :**

L'EMCEF a lancé une consultation des affiliés européens sur la mise en place d'une structure de négociations européennes au niveau de Sanoventis.

Le débat a apporté une appréciation très lar-

## ● PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE. RAPPORT COTIS.



### A PROPOS DU RAPPORT DE LA MISSION COTIS SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE.

Ce rapport a été commandé par le Président de la République à J.-P. Cotis, directeur général de l'Insee, suite au "sommet social" du mois de février.

Les cinq organisations syndicales représentatives de salariés, le Medef, la CGPME et l'UPA, ont été sollicités sur le plan et les deux premières versions du projet de rapport. Ils n'en sont ni concepteurs ni rédacteurs.

Le rapport est un produit des services de l'Insee, avec l'aide de l'OCDE (dont JP Cotis était directeur du département économique avant d'occuper ses fonctions actuelles). Des institutions et chercheurs ayant travaillé sur le sujet n'ont été ni associés ni auditionnés.

Ce rapport rassemble un ensemble de données en séries longues, dont certaines n'existent même pas dans les autres pays. Cela montre l'utilité et la nécessité d'un service public de statistiques. Or, ce système et ses moyens sont à présent menacés par les décisions du gouvernement.

### **C**e rapport conforte la CGT dans son opinion. Il y a des problèmes majeurs d'utilisation et de partage de la valeur ajoutée en France :

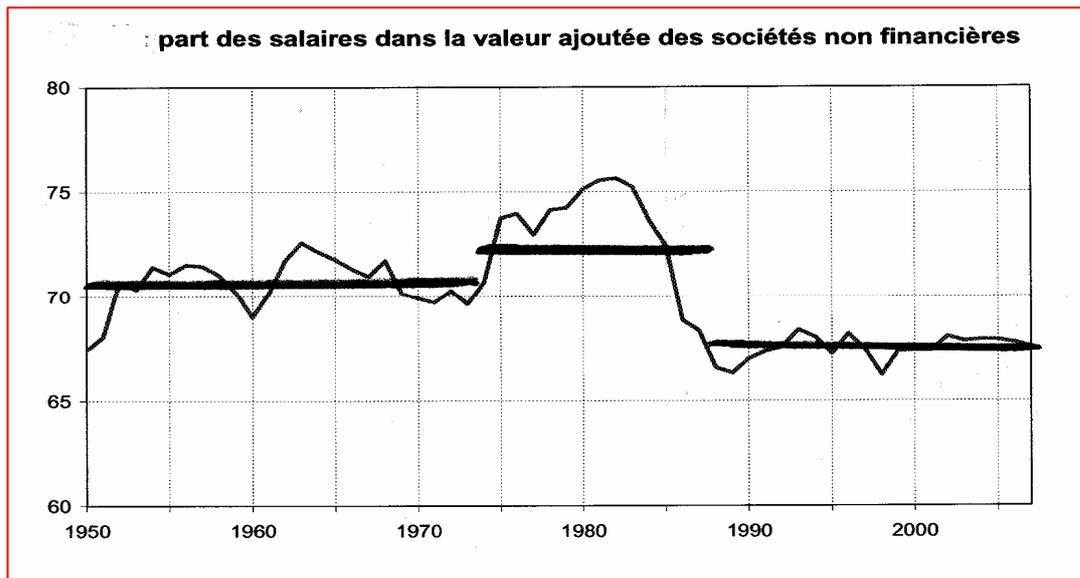
- un niveau historiquement bas de la part des salaires dans la valeur ajoutée et un manque à gagner important pour les salariés ;
- une forte croissance des profits distribués qui n'a permis ni une relance de l'investissement productif, ni un accroissement du taux d'emploi ;
- l'explosion des plus hautes rémunérations avec pour contrepartie la précarité et une smicardisation pour une majorité de salariés

Les constats du rapport sont accompagnés de commentaires souvent biaisés. C'est pourquoi dans son communiqué daté du 6 mai 2009, la CGT précise qu'il ne s'agit pas d'un diagnostic partagé, qu'elle ne partage pas la présentation et l'interprétation qui sont faites des constats dressés dans ce rapport.

Le désaccord fondamental porte sur les présupposés idéologiques sous-jacents. La filiation avec la synthèse néo-classique traverse tout le rapport, qu'il s'agisse de l'emploi, des salaires, des cotisations sociales...

#### **1. UN NIVEAU HISTORIQUEMENT BAS DE LA PART DES SALAIRES DANS LA VALEUR AJOUTÉE.**

Dans les sociétés non financières, principale référence du rapport, la part des salaires dans la valeur ajoutée (*cette dernière est une mesure des revenus du travail et du capital*), était de l'ordre de 70 % dans les années 1950-1970 ; elle est remontée à plus de 75 % en 1982 pour descendre ensuite à 67 % en 1989. Depuis, elle oscille autour de ce niveau.



Les explications du rapport pour la montée et la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée sont discutables : la hausse des années 1973-1982 s'expliquerait par les deux "chocs pétroliers" et l'indexation des salaires. La suppression de celle-ci aurait ramené la part des salaires à son "niveau d'équilibre".

Cette explication n'est pas partagée. Si la hausse du prix du pétrole était l'explication, sa baisse, ce qu'on appelle "contre-choc" pétrolier, aurait dû produire l'effet inverse. Par ailleurs, l'ajustement via les prix à la consommation s'est produit immédiatement, alors que la baisse de la part des salaires a duré plusieurs années. Enfin, ces facteurs jouaient aussi dans les autres pays, sans que la part des salaires y diminue.

### **Des pertes considérables pour les salariés.**

En focalisant sur la période récente de stabilité, le rapport minimise le fait majeur qu'aujourd'hui, la part des salaires dans la valeur ajoutée est de 3 points inférieure aux années 1950-1960, sans parler de l'année 1982.

En terme de revenu national actuel, cela représente une perte pour les salariés de l'ordre de 60 milliards d'euros par an rien que par rapport aux années 1950-1960. C'est plus de deux fois le plan de relance du gouvernement, qui est de 26 milliards d'€ sur deux ans.

Si les salariés avaient cette somme à leur disposition, ils consommeraient davantage, ce qui est positif pour l'emploi, l'investissement et l'activité économique, surtout dans cette période de crise et de l'insuffisance de la demande adressée aux entreprises.

Ces évolutions sont à l'origine de l'insuffisance chronique de la demande salariale qui est un facteur de la faiblesse de l'activité économique en France, avec ses corollaires la faiblesse de l'emploi et de l'investissement productif et la financiarisation de l'économie. **Ce problème est totalement ignoré dans le rapport.**

Selon le rapport, puisque le taux de croissance économique est faible en France, autrement dit puisqu'on ne crée pas suffisamment de valeur ajoutée, on ne peut pas en distribuer davantage aux salariés. Cet argument n'est pas valable.

### **On ne crée pas suffisamment de valeur ajoutée en France pour deux raisons :**

- la demande salariale, qui résulte du partage de la valeur ajoutée, n'est pas suffisamment dynamique. En augmentant la part des salaires dans la valeur ajoutée, on dynamiserait la demande et donc la machine économique ;

- la façon dont on produit la valeur ajoutée n'est pas suffisamment efficace, d'où des prélèvements lourds sur la valeur ajoutée au profit des capitaux.

Il s'agit donc à la fois d'accroître la taille du gâteau, c'est-à-dire de créer plus de valeur ajoutée, de la produire plus efficacement et de rendre son partage plus favorable aux salariés.

### **Une stabilité de la part des salaires qui cache une inégalité croissante.**

Il faut préciser que cette stabilité apparente depuis une vingtaine d'années cache en fait une forte inégalité entre les salariés. Au cours de ces années, la part des 10 % les mieux rémunérés dans la valeur ajoutée a augmenté d'environ un point.

De plus, dans ces calculs, la masse salariale intègre une partie de l'intéressement et de la participation. Ces formes de rémunération dont bénéficient surtout les plus hauts salaires, sont en forte progression et représentent aujourd'hui 1,5 % de la valeur ajoutée.

La prise en compte de ces facteurs permet de relativiser le constat fait dans le rapport, et médiatisé par ailleurs, concernant la stabilité du partage de la valeur ajoutée.

### **Des comparaisons internationales discutables.**

Le rapport compare aussi l'évolution du partage de la valeur ajoutée en France et dans les autres pays. Méthodologiquement, ce genre de comparaison est délicat. Par exemple, elle ne tient pas compte de la diversité des systèmes de protection sociale.

Selon le rapport, alors que la part des salaires est stable en France, elle diminue dans les autres pays. Ce constat a été largement médiatisé et risque de l'être davantage après la présentation officielle du rapport.

Il faut préciser que d'autres données publiées par des organismes comme le FMI et la Banque des règlements internationaux, ne confirment pas ce constat. En dépit de notre demande, ces travaux ne sont même pas cités. Les explications techniques pour ce refus (*différence de champ et de méthodologie*) ne sont pas convaincantes.

Même en faisant référence aux comparaisons internationales du rapport, on peut en avoir une autre lecture. Ces données confirment que si elle est en retard par rapport à certains pays dans des domaines comme la recherche-développement et l'innovation, la France est en revanche une pionnière de la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée.

## **2. UNE PRÉSENTATION ERRONÉE ET DANGEREUSE DES COTISATIONS SOCIALES.**

En dépit des précautions qu'il prend et des améliorations apportées grâce aux interventions des organisations syndicales, le rapport a une tonalité somme toute négative à l'endroit des cotisations sociales. Il innove en introduisant la notion de " *salaire superbrut* ". Cette présentation empêche de voir les cotisations sociales (*parts salarié et employeur confondues*) comme du salaire socialisé et notre système de protection sociale comme un choix de société fondé sur les solidarités entre et intergénérationnelles.

Les cotisations sociales sont montrées du doigt pour expliquer la faiblesse du salaire net. Certes, sous l'insistance des organisations syndicales, le rapport évoque les effets vertueux des contreparties de ces cotisations, par exemple le rôle positif du système de protection sociale pour atténuer les inégalités de niveaux de vie. Mais cela ne règle pas le problème.

Le rapport cherche à expliquer deux constats apparemment contradictoires : la stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée et la faiblesse de salaire net. Il attribue ce décalage à la hausse des cotisations sociales.

Il est vrai que le taux de cotisation des salariés a presque triplé en 20 ans ; Pendant cette période, la part employeur a stagné, alors qu'elle augmentait auparavant. Il y a là un choix politique qui a été opéré au détriment des salariés. Ce point est totalement négligé dans le rapport.

Plus grave encore, le rapport risque de créer une confusion dangereuse. Tout conduit à croire que pour améliorer leur salaire net et leur pouvoir d'achat, les salariés auraient intérêt à cotiser moins. La formule sarkozienne de "*travailler plus pour gagner plus*" refait ainsi peau neuve sous une autre forme.

**Cotiser moins pour gagner plus ! Voilà ce que nous risquons d'entendre dorénavant.**

Mais si pour gagner plus, les salariés avaient intérêt à cotiser moins, qui financerait alors les retraites, la maladie, les allocations ?

Poussée à l'extrême, cette vision justifie le démantèlement de notre système de protection sociale pour en établir un autre où le salarié ne cotiserait pas à la Sécu, mais devrait se débrouiller personnellement, par exemple pour sa retraite en plaçant son épargne dans un fonds de pension.

### **3. UNE JUSTIFICATION DE LA PRÉCARITÉ ET DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES.**

Le rapport focalise sur la productivité du travail, alors que le vrai problème est bien la faiblesse de la productivité du capital, avec son corollaire une forte exigence de rentabilité financière surtout à court terme en lien avec la globalisation financière.

Certes, le rapport évoque dans un encadré et au passage les "*comptes de surplus*", mais l'analyse qui traverse le rapport est fondée sur la vision classique de la seule productivité du travail.

Le rapport ignore l'enjeu systémique du partage primaire de la valeur ajoutée entre le travail et le capital. Ce qui pèse sur l'emploi, les salaires et le potentiel de croissance économique, ce ne sont pas les cotisations sociales mais bien les prélèvements opérés sur les richesses créées par le travail au profit du capital.

Le rapport considère implicitement que le Smic serait un obstacle pour l'emploi des personnes non qualifiées. A partir de cette vision erronée (*voir le point suivant*), il justifie la politique d'exonération de cotisations sociales patronales.

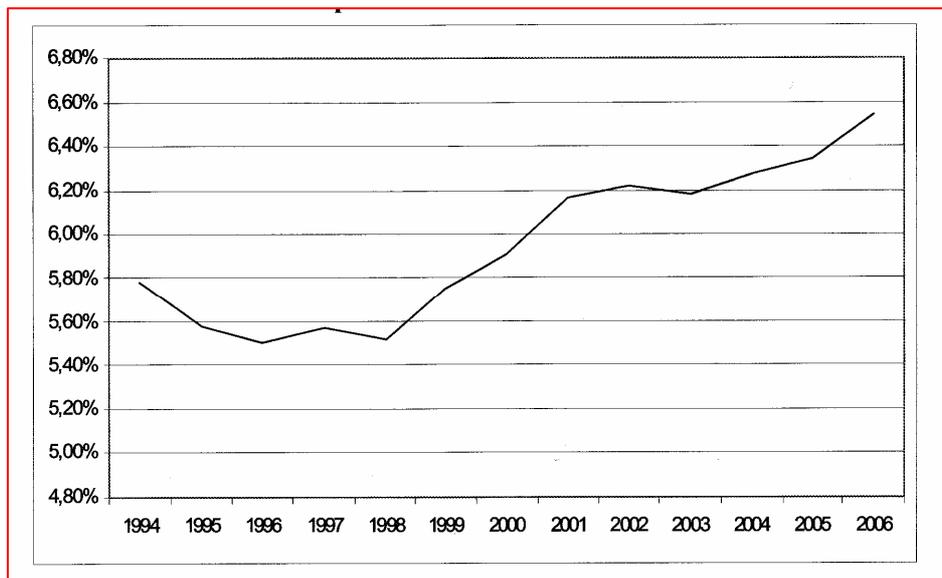
Cette même vision conduit aussi à une justification de la précarité au nom de l'emploi, alors que les données du rapport mettent en évidence la nocivité de la précarité en termes de dynamisme des salaires et des inégalités sociales.

### **4. UNE TENDANCE À ATTÉNUER LA DÉGRADATION DES INÉGALITÉS.**

Le rapport met en évidence la forte progression des hauts salaires et aborde la question des inégalités salariales, ce qui est appréciable.

Ainsi, en 2006, les 1 % de salariés à temps complet les mieux rémunérés (130 000 individus), disposent d'un salaire brut d'environ 120 000 € par an, soit cinq fois le salaire de ceux qui se trouvent au milieu de l'échelle (*salaire médian*). Les 0,1 % les mieux rémunérés gagnent environ 300 000 € par an, soit treize fois le salaire médian.

Et encore, ces chiffres n'intègrent pas des avantages comme les stock-options dont profitent largement ces catégories. Il faut aussi souligner que dans ces chiffres, seule une partie de l'intéressement et de la participation soumise aux cotisations est prise en compte.

**Part des 0,1 % des salaires les plus hauts dans la masse salariale totale**

Si le rapport attribue la faiblesse du salaire net à la hausse des cotisations sociales, il ne dit rien en revanche sur les pertes occasionnées pour la Sécurité sociale du fait des exonérations dont bénéficie ce type de rémunération (ces pertes sont évaluées par la Cour des comptes à plus de 6,5 milliards d'€ par an). Il ne dit rien non plus sur le fait que ce sont essentiellement les dirigeants d'entreprises et les plus hauts salaires qui bénéficient de ces avantages.

**Le développement de la précarité et ses conséquences néfastes.**

Le rapport met aussi en lumière la responsabilité des emplois précaires (CDD, intérim, contrats aidés...) dans la faiblesse du revenu salarial. Leur part dans l'emploi total a plus que doublé passant de moins de 6 % en 1982 à plus de 12 % actuellement.

La forte progression de ce type d'emploi pèse effectivement sur le revenu des individus qui n'ont pas d'emploi à temps complet sur l'année ; ils occupent soit des emplois à temps partiel, soit des emplois à temps complet mais à durée déterminée, soit une combinaison des deux.

**Une smicardisation croissante.**

Le rapport montre également que les salariés se trouvant au milieu de l'échelle des salaires se voient distancés par les hauts salaires et rattrapés par les smicards. Ce dernier aspect est attribué aux "fortes hausses du Smic".

L'appréciation portée sur le Smic correspond en fait à la vision classique du marché du travail. Le rapport n'explique pas pourquoi les hausses du Smic sont jugées comme étant fortes. Implicitement, il stipule que la productivité des smicards est faible.

Cette explication est totalement critiquable. En effet, l'un des problèmes de l'économie française est que les individus, surtout les jeunes relativement plus qualifiés sont recrutés au niveau du Smic. La politique d'exonération de cotisations sociales patronales a accentué cette tendance. Il est donc erroné d'établir une équivalence entre le Smic et la faiblesse de la productivité du travail.

Paradoxalement, lorsqu'il s'agit des secteurs à haute intensité capitaliste où généralement la main-d'œuvre qualifiée est plus abondante et où la productivité apparente du travail est

élevée, le rapport considère qu'il est "normal" que la part des salaires dans la valeur ajoutée y soit plus faible.

Si les salariés se trouvant au milieu de l'échelle des salaires se voient rattrapés par les smicards, ce n'est pas parce que le Smic progresse trop vite. Il doit augmenter en des proportions encore plus importantes. Ce "rattrapage" s'explique par le fait que la hausse du Smic n'est pas transmise aux autres échelons de salaires. Il en résulte automatiquement un accroissement du nombre de salariés se trouvant au voisinage du Smic.

Cela explique le fait que la moitié des salariés gagnent moins de 1 550 € par mois. Ce montant correspond au plafond au-dessus duquel il n'a y plus d'exonération de cotisations sociales patronales.

Si les données présentées dans le rapport confirment une tendance à la dégradation de l'inégalité salariale en France, les commentaires tendent à l'atténuer, surtout dans une perspective internationale.

Il faut cependant souligner que le rapport reconnaît le rôle positif du système de la protection sociale pour atténuer les inégalités des niveaux de vie. Il est regrettable que ce constat ne soit pas suffisamment valorisé.

#### **5. L'IDÉE DU PARTAGE DES PROFITS EN TROIS TIERS EST INFONDÉE.**

Au sommet social du mois de février, M. Sarkozy a lancé l'idée de partager les profits en trois tiers à égalité entre actionnaires, investissements et salariés (*intéressement, participation*).

Selon le rapport, environ 7 % des profits vont aux salariés et 36 % aux détenteurs du capital. Ces données confirment que l'idée de partage des profits en trois tiers est totalement infondée et erronée.

L'enjeu principal demeure le partage primaire de la valeur ajoutée entre le travail et le capital. Faire croire aux salariés qu'ils auraient intérêt à ce que l'entreprise ait plus de bénéfices pour ensuite en distribuer une partie aux salariés, c'est de la tromperie.

Cette idée cache en fait l'opposition à la hausse des salaires. Avec cette idée, la rémunération des salariés dépendra de celle du capital et sera, de plus, aléatoire, flexible.

Par ailleurs, les données du rapport confirment que les actionnaires ont d'ores et déjà droit à 36 % des profits tels que définis dans le rapport, soit près d'un tiers. Si l'idée de M. Sarkozy était appliquée, l'arbitrage porterait entre l'investissement et l'intéressement. Or, la baisse de l'investissement est synonyme de l'affaiblissement du potentiel productif avec des effets négatifs sur l'emploi et les revenus.

Il faut donc dans la valeur ajoutée, augmenter la part des salaires (*c'est le partage primaire de la valeur ajoutée*), et dans les profits, accroître la part qui va à l'investissement en réduisant celle du capital (*c'est le partage secondaire de la valeur ajoutée*).

#### **6. UNE TENDANCE À MINORER LES EFFETS DE LA FINANCIARISATION DE L'ÉCONOMIE.**

Les données du rapport mettent en évidence l'explosion des dividendes versés aux actionnaires. Selon le rapport, ces dividendes représentent actuellement 25 % de l'excédent brut d'exploitation. Le pourcentage est important, mais la réalité est hélas plus préoccupante. Car ce chiffre correspond aux flux nets, c'est-à-dire au solde des dividendes perçus et versés par les entreprises.

Il aurait été plus judicieux de ne pas focaliser sur les flux nets, car l'accroissement des dividendes perçus par les sociétés non financières est un aspect de la financiarisation de l'économie. Précisément, l'un des faits marquants de l'évolution récente de l'économie française aura

été l'accumulation des actifs financiers plus rentables à court terme au détriment des investissements productifs, dont on voit aujourd'hui les conséquences désastreuses pour l'économie, pour l'emploi et le pouvoir d'achat.

La présentation du rapport ne permet pas de tracer cette évolution, elle-même traduisant le changement du mode de financement des entreprises.

Au milieu des années 1980, on est passé d'un mode de financement fondé principalement sur l'endettement et les crédits bancaires, à un autre mode fondé sur les marchés financiers. Les entreprises ont augmenté le recours aux marchés financiers et se sont désendettées.

De plus, elles ont profité de la baisse des taux d'intérêt. Ces facteurs ont conduit à une baisse des charges d'intérêt, surtout relativement à la valeur ajoutée et à l'excédent brut d'exploitation. Inversement, les dividendes versés aux actionnaires ont explosé. Lorsqu'on fait la somme des charges d'intérêts versés aux créanciers et les dividendes versés aux actionnaires, on constate que dans l'ensemble, les prélèvements effectués sur les entreprises au profit des détenteurs de capitaux (*créanciers et actionnaires*), autrement dit le coût global de financement, ont fortement augmenté.

Le rapport banalise ces évolutions et les considère comme un "assainissement des comptes" des entreprises, ce qui n'est pas pour déplaire au Medef.

Cette négligence s'observe aussi dans la façon dont le rapport traite la trésorerie des entreprises. Celle-ci est présentée plutôt comme une épargne de précaution, alors que dans les faits, au moins une partie de ces sommes est placée dans les produits financiers au détriment sans doute de l'investissement productif.

**T**el qu'il est construit, le rapport risque de nourrir une présentation biaisée favorable aux souhaits du patronat et du gouvernement qui s'opposent aux revendications des salariés :

- a. la part des salaires dans la valeur ajoutée est stable en France depuis une vingtaine d'années alors qu'elle diminue partout ailleurs ;
- b. la précarité joue un rôle négatif sur le revenu salarial mais elle a comme effet positif l'accroissement de l'emploi ;
- c. dans l'ensemble, les inégalités salariales sont atténuées en France, la forte hausse des très hauts salaires ne concernant qu'une proportion minime de salariés, alors que ça se dégrade dans les autres pays.

***Une telle présentation et les conclusions qui en découlent sont inadmissibles.***

Les constats dressés dans le rapport permettent au contraire une autre lecture, opposée à celle qui est déjà médiatisée et qui risque de l'être davantage après sa remise officielle au Président de la République.

Les constats du rapport confortent les priorités dégagées par la CGT pour répondre aux exigences portées par les salariés dans les luttes actuelles.

Pour revaloriser le travail et améliorer le pouvoir d'achat, il faut avant tout augmenter les salaires. L'enjeu principal porte sur le partage primaire de la valeur ajoutée entre le travail et le capital. Faire croire aux salariés qu'ils auraient intérêt à ce que l'entreprise ait plus de bénéfices pour ensuite en distribuer une partie aux salariés, c'est de la tromperie.

D'où l'enjeu d'une relance de la négociation salariale avec le conditionnement des aides publiques à la conclusion d'accords dans les entreprises et les branches.



## ● FORMER POUR AGIR.

**L**a formation est fondamentale pour notre activité au quotidien, cela ressemble à une "lapalissade", pourtant le problème du manque de formation de nos élus et mandatés est réel.

La Fédération a depuis plusieurs années fait de la formation syndicale une priorité en mettant les moyens qu'il faut pour que chacun ait l'outil dont il a besoin pour son activité.

Les contenus formation ont été revus : IRP, CE, DP, CHSCT, Vie syndicale/orga, de nombreuses journées d'études ont été construites, convention collective, santé au travail, salaire socialisé, formation professionnelle, protection sociale, et bien d'autres. Le nombre de stages et de camarades ayant participé à ces sessions de formation organisées par la Fédération ne cesse de croître, pourtant beaucoup reste à faire.

Les besoins en formation de nos syndiqués, élus et mandatés, ne cessent d'évoluer imposant que les contenus de nos stages suivent aux mêmes rythmes. Les thèmes, les méthodes pédagogiques, les contenus doivent être remodelés régulièrement pour coller au plus près de la réalité de l'entreprise dans l'environnement qui est le sien, la société dans laquelle nous vivons, et c'est justement

parce que nous voulons changer cette société livrée en pâture au grand capital, que nous nous devons d'utiliser et mettre en œuvre tous les moyens que nous avons à notre disposition, dans ce cadre là, **la formation syndicale en est un des plus fondamentaux.**

La formation syndicale est un élément incontournable de notre activité militante, pour que chaque élu, mandaté, syndiqué puisse en profiter, nous devons tous dans nos syndicats faire que la formation soit réellement prise en compte par chacun et que l'information quant aux offres de formation arrive à tous et que chacun, en fonction de ses besoins ou lacunes, puisse s'inscrire dans un programme qui lui permettra d'assumer pleinement sa tâche et d'avoir les outils dont il a besoin pour la défense des intérêts de tous les travailleurs.

**L'exigence de développer l'action et de rendre toujours plus efficaces les luttes, l'affirmation de nos idées de classe, constituent le socle essentiel pour le déploiement de notre vie syndicale.** Pour militer, nous puisons tous des connaissances, des savoir-faire dans le patrimoine de la CGT, nous nous devons de les transmettre le plus efficacement possible à tous ceux qui se syndiquent aujourd'hui.

Le système capitaliste est à un tel niveau aujourd'hui de casse des acquis et des droits, rendant toujours plus difficile la tâche de nos militants à construire un véritable rapport de forces, que nous n'avons plus le droit de priver nos camarades de la formation qui leur est indispensable pour les mettre en capacité de prendre toute leur place dans notre Fédération et dans la CGT et ce, dès leur adhésion.

### LA FNIC CGT VOUS PROPOSE POUR 2010 :

- Du 1<sup>er</sup> au 6 février 2010 : **stage de base.**
- Du 15 au 19 mars 2010 : **protection sociale.**
- Du 29 mars au 2 avril 2010 : **CE approfondissement.**
- Du 17 au 22 mai 2010 : **CHSCT.**
- Du 7 au 11 juin 2010 : **stage jeune.**
- Du 21 au 25 juin 2010 : **CE.**
- Du 6 au 10 décembre 2010 : **stage de base approfondissement.**



**Je souhaite participer au stage** .....

**du ...../..... au ...../...../2010 à** .....

Nom ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Téléphone .....

Qualification professionnelle .....

Entreprise .....

Adresse de l'entreprise .....

Responsabilités syndicales .....

**BULLETIN D'INSCRIPTION**

**A RETOURNER À LA FNIC CGT CASE 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX OU PAR FAX 01.48.18.80.35**

## ● CAMPAGNE DE SYNDICALISATION 2010.

**L**a direction fédérale et l'assemblée générale des syndicats des industries chimiques lancent une campagne de renforcement de chacune de nos bases et dans les entreprises où la CGT n'est pas présente.

Les mobilisations de l'année 2009 montrent combien les salariés ont besoin de construire des rapports de forces qui permettent non seulement d'empêcher les mauvais coups, mais aussi de gagner de nouvelles avancées sociales.

L'état d'organisation de chacune de nos branches fait ressortir un taux de syndicalisation très faible, ce qui se traduit par une difficulté de réactivité et de mobilisation sur les enjeux comme, par exemple, les conventions collectives, mais aussi pour que chaque salarié conserve le droit de se syndiquer.

**Nous avons besoin de débattre et se réapproprier un mode de fonctionnement de qualité de vie syndicale dans la plupart de nos bases.**

- ☞ Combien de syndicats tiennent un congrès ou une assemblée générale des syndiqués ?
- ☞ Comment est organisé le bureau du syndicat ?
- ☞ Comment les camarades s'impliquent dans les différents postes à responsabilités ? (*secrétaire, trésorier, responsable à la communication...*)



Sans vouloir faire du formalisme, nous avons la nécessité de nous structurer pour que le syndicat puisse rayonner dans toute l'entreprise de façon efficace et surtout, que ce ne soit pas qu'un ou deux camarades qui se retrouvent à gérer le syndicat.



**Travailler à la syndicalisation apportera forcément un fonctionnement plus démocratique par le partage des tâches dans chacune de nos bases.**

**A** fin d'impulser pleinement cette campagne de syndicalisation et vous aider dans votre démarche, **la Fédération met en place un plan de travail qui se décline en 4 étapes en début d'année 2010 :**

- ▶▶ **Réunir les secrétaires généraux de syndicats et les responsables à la politique financière** pour échanger sur la mise en œuvre de cette campagne de renforcement **le 21 janvier 2010 à la Fédération.**
- ▶▶ **Elaborer plusieurs affiches** mettant en avant l'adhésion des salariés à la CGT : une affiche générale, puis sur 3 thèmes en lien avec nos outils : *le CFJ pour la syndicalisation des jeunes le 1<sup>er</sup> trimestre, l'UFICT pour les ICTAM le 2<sup>ème</sup> trimestre et l'UFR pour la continuité syndicale le 3<sup>ème</sup> trimestre.*
- ▶▶ **Elaborer un tract** pour interpeller les salariés.
- ▶▶ **Tenir des assemblées générales de syndicats** en janvier 2010 pour la remise du FNI en lien avec la direction fédérale pour mettre en avant la nécessité politique que chaque syndiqué s'empare du renforcement.



## Bulletin de participation



A remplir et à retourner à la **Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT**

**RÉUNION DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX  
ET DES RESPONSABLES À LA POLITIQUE FINANCIÈRE DES SYNDICATS.**

**Judi 21 janvier 2010 - salle Perrouault à 9 H 30.**

Syndicat de l'établissement .....

Adresse : .....

Tél. : ..... Email : .....

**Participera à la réunion :** OUI  NON

**A RETOURNER À LA FNIC CGT CASE 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX OU PAR FAX 01.48.18.80.35**

## ● CHANGEMENTS CLIMATIQUES, NOUVELLES POLITIQUES INDUSTRIELLES ET SORTIE DE CRISE.

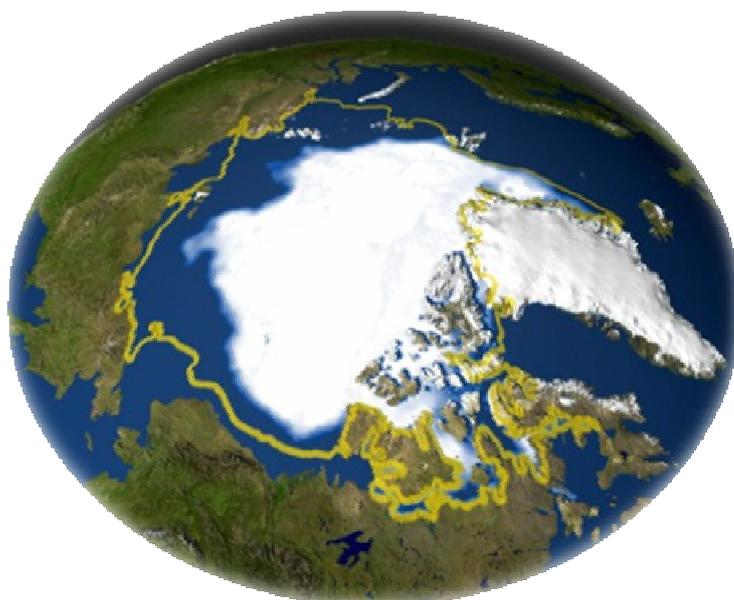
**D**ans la perspective du Sommet de Copenhague sur le changement climatique de décembre prochain, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et ses fédérations ont lancé une campagne demandant aux politiques qu'ils prennent en compte la protection du climat, aussi bien d'un point de vue économique et environnemental, que d'un point de vue social.

**La campagne de la CES a été lancée lors d'une conférence organisée par la CES, les 5 & 6 octobre derniers à Londres.**

La conférence de Copenhague se tiendra du 7 au 18 décembre 2009. C'est la réunion annuelle des représentants des pays qui ont ratifié la Convention-Cadre des Nations-Unies sur le changement climatique. Elle sera l'occasion, pour les chefs d'Etat et de gouvernement, de renégocier un accord international sur le climat qui remplacera le Protocole de Kyoto qui doit prendre fin en 2012.

Cent soixante-dix pays enverront des représentants de leur gouvernement. **L'objectif du Sommet de Copenhague est d'arriver à un accord international ambitieux sur les réponses à donner au changement climatique.**

L'Europe seule ne résoudra pas les problèmes liés aux changements climatiques. Si les Etats-Unis, la Chine, l'Inde et d'autres pays ne s'engagent pas dans une politique de réduction d'émissions des gaz à effet de serre, les grands groupes continueront leurs stratégies de délocalisations des emplois vers les pays où les contraintes environnementales et le coût du travail seront moins contraignants.



### **Q**uels sont les défis ?

Ils sont multiples :

- ☞ Réduire les émissions de CO<sub>2</sub> dans le cadre du changement climatique. Si nous voulons y parvenir, nous aurons besoin d'investissements nouveaux en recherche et développement et de nouvelles négociations sociales. Dans le cas contraire, les marchés continueront de s'accroître sur une base essentiellement financière.
- ☞ Prendre en compte la problématique de l'emploi en s'appuyant d'une part sur les partenaires sociaux et d'autre part, sur l'information et la participation des travailleurs au processus de décision.

**Trouver des solutions aux dérèglements climatiques est un défi majeur.** La protection du climat ne doit pas être abordée seulement d'un point de vue économique et environnemental mais également social, sous peine d'assister à une augmentation des inégalités. Les dérègle-

ments climatiques représentent une menace majeure pour nos sociétés et nos économies et ils auront un impact négatif sur les citoyens et les travailleurs les plus vulnérables, en particulier dans les pays en voie de développement.

**Le changement climatique affectera bien entendu tous les aspects de notre vie** : l'approvisionnement en eau, en nourriture et en matières premières, la répartition et les zones d'influence de certaines maladies, ainsi que nos modes de production et de consommation. Il aura des conséquences directes partout dans le monde, **mais les impacts les plus immédiats seront subis par les plus pauvres** et vulnérables.



**L'emploi lui aussi sera certainement affecté.** De plus, les mesures prises pour combattre le changement climatique, en particulier celles vouées à réduire les émissions de gaz à effet de serre, même si cruciales, demanderont des transformations importantes dans le monde du travail et généreront des opportunités mais aussi des défis pour les travailleurs et les syndicats.

**Les syndicats se sont engagés à appeler tous les gouvernements à respecter le mandat de la Convention et en priorité aux pays développés et les économies émergentes les plus importantes à s'engager fermement sur la voie des réductions de leurs émissions sur la base de leurs responsabilités et de leurs capacités respectives.**

Ce ne sont pas les interventions d'un commissaire européen à la DG Emploi qui vont nous rassurer. Ils sont sur le même registre que les patrons des grands groupes donneurs d'ordres :

- Adapter le droit du travail et les Conventions Collectives au marché du travail, accroître la flexisécurité et la mobilité géographique en Europe.
- Disposer d'emplois à court terme. (*CDD, Intérim, emplois de plus en plus précaires*), réduire les coûts de main-d'œuvre.

**F**ace à cela, dans le cadre de la campagne de mobilisation pour une nouvelle politique industrielle, la CGT et ses fédérations industrielles défendent une conception moderne de l'industrie s'appuyant sur une réelle revalorisation du travail et des qualifications, la place des territoires et la dimension européenne.

**Nous retenons cinq principes constituant les bases d'une nouvelle politique industrielle :**

- ☞ Développement de l'emploi, augmentation des salaires et reconnaissance des qualifications.
- ☞ Accroissement de l'effort de recherche et de l'innovation.
- ☞ Développement d'une politique cohérente énergétique permettant l'accès à l'énergie pour tous.
- ☞ Assurer le financement de la croissance des entreprises pour la création d'un pôle public financier.
- ☞ Assurer de nouveaux droits d'interventions pour les salariés.

La journée nationale d'actions du 22 octobre à Paris pour l'avenir des emplois et le maintien d'une industrie forte et diversifiée en France et en Europe doit s'inscrire dans un processus de mobilisations continu.

**RIEN N'EST ÉCRIT D'AVANCE, BEAUCOUP DÉPENDRA DE LA DÉTERMINATION DE L'ACTION DES SALARIÉS.**

## ● BIG BANG DES RETRAITES DÈS 2010 ?



Union Générale des  
Ingénieurs, Cadres  
et Techniciens  
Case 408  
263, rue de Paris  
93516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 48 18 81 25  
Fax : 01 48 51 64 57  
www.ugict.cgt.fr  
ugict@cgt.fr

# BIG BANG DES RETRAITES DÈS 2010 ?

**A entendre François Fillon pour le gouvernement  
ou Laurence Parisot pour le Medef, le moment  
serait enfin venu de régler « une fois pour toutes »  
le « problème » des retraites et cela au moyen  
d'une réforme ultime à réaliser dès 2010  
et, au plus tard, d'ici 2012.  
Cette réforme comprendrait trois volets**

### 1.- Le recul de l'âge légal d'ouverture du droit à retraite dans tous les régimes

L'âge légal d'ouverture du droit à retraite pourrait être reculé de 60 ans aujourd'hui à 67 ans à terme (Laurence Parisot réclame qu'il passe à 63 ans et demi dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012 !).

Cette mesure serait rendue indispensable pour remettre à l'équilibre, notamment les régimes de base de sécurité sociale des salariés du secteur privé aujourd'hui d'ores et déjà déficitaires.

Or, l'âge moyen de cessation définitive d'activité est aujourd'hui encore inférieur de près de trois années à l'âge moyen de départ en retraite. Dans les entreprises, un salarié est déjà considéré comme indésirable, voire inemployable dès qu'il atteint l'âge de 55 ans.

Par ailleurs, la crise génère une hausse brutale du chômage, hausse d'autant plus élevée que certaines entreprises n'hésitent pas à profiter de celle-ci pour anticiper des restructurations avec suppressions d'emplois, massives. Dans ces conditions et sauf à payer des chômeurs au lieu de payer des retraités, on ne voit pas en quoi le recul de l'âge légal ouvrant droit à retraite au-delà de 60 ans réglerait quelque problème que ce soit. Sauf bien sûr ! si, et c'est bien là-dessus que comptent le gouvernement comme le Medef, le chômeur n'est plus indemnisé au-delà de l'âge de 60 ans, auquel cas il serait condamné à accepter n'importe quel emploi dans n'importe quelles conditions et à n'importe quel salaire et cela jusqu'à 67 ans à terme, dans un premier temps.

### 2.- Le remplacement de tous les régimes de base publics-privés existant aujourd'hui par un régime unique par points ou « en comptes notionnels »

L'objectif de ce remplacement est clairement affiché. Ce régime unique serait à « cotisations définies ». Dans un tel régime, une fois le taux de cotisation sur les salaires fixé, il ne peut plus être question de le modifier, quelles que soient par ailleurs les évolutions au cours du temps du niveau de l'emploi, de celui des salaires, de la natalité et de l'espérance de vie à la retraite. Le montant des ressources apporté au régime par les cotisations qu'il perçoit fixe les limites chaque année du montant des pensions que celui-ci est susceptible de financer. En d'autres termes, **le niveau des droits à retraite fluctue au même rythme et dans les mêmes proportions que le niveau des ressources, auquel il doit s'ajuster en permanence.**

La seule différence réelle entre le régime par points et le régime « en comptes notionnels » réside dans le mode d'accumulation des droits : dans le premier, cette accumulation se fait sous forme de points comme dans les régimes ARRCO – AGIRC ou IRCANTEC ; dans le second, cette accumulation se fait sous forme de capital « virtuel », « virtuel » puisque le régime fonctionnant en répartition, le montant des cotisations est immédiatement reversé sous forme de pension.

Dans les régimes par points, le montant annuel de la pension à la liquidation s'obtient en multipliant le nombre total de points acquis par le salarié, par la valeur en euros de service du point à la date de la liquidation. L'équilibre est alors obtenu en jouant sur cette valeur de service du point. Dans le régime en comptes notionnels, le montant de la rente annuelle est obtenu en divisant le capital virtuel par l'espérance de vie moyenne du salarié à l'âge où il prend sa retraite. Ce montant est alors le cas échéant affecté d'un coefficient de conversion permettant d'ajuster le montant global des pensions à verser au montant global attendu des cotisations.

Si, par exemple, pour chaque 100 euros de montant de pension calculé, le régime ne dispose que de 70 euros pour le financer, le montant de la pension calculé sera diminué de 30 %.

Or, nos régimes de retraite actuels ont été conçus pour fonctionner en régime à « prestations définies » : **le montant des droits à retraite est fixé en proportion du salaire d'activité et le régime s'engage à financer les droits ainsi déterminés, quelles que soient les évolutions de la démographie, de l'emploi et des salaires.**

En d'autres termes, **dans nos régimes, la règle fondamentale reste d'ajuster en permanence le montant des ressources au montant des droits à retraite à honorer et non l'inverse.**

En conséquence, compte tenu du besoin de financement actuel de nos régimes de retraite résultant à la fois des évolutions démographiques et de la situation de l'emploi et des salaires, le remplacement de ces régimes par un régime à cotisations définies, que ce régime fonctionne en points ou en comptes notionnels, aboutirait inéluctablement à un effondrement du niveau des pensions à brève échéance, avec les conséquences sociales désastreuses qu'un tel effondrement ne manquerait pas d'avoir.

### **3.- Développement à grande échelle de l'épargne retraite**

Tant le gouvernement que le Medef se prononcent en chœur aujourd'hui en faveur d'un développement massif et sans précédent de l'épargne retraite, développement qui résulterait de mesures législatives contraignantes tant à l'égard des entreprises (la loi Fillon de 2003 a déjà créé un fond de pension obligatoire pour les fonctionnaires : le RAFP) que des salariés.

Ne pouvant dissimuler plus longtemps l'effondrement du niveau des pensions par répartition que provoquerait leur réforme, le recours à l'épargne retraite serait alors présenté par eux comme le seul recours possible désormais pour se constituer une retraite décente. En occultant, bien sûr ! cette vérité d'évidence : **si les salariés et les entreprises ont de l'argent à mettre dans des systèmes d'épargne retraite au demeurant peu fiables et donc risqués, et beaucoup plus coûteux que la retraite par répartition, pourquoi alors ne pourraient-ils pas mettre cet argent dans les régimes par répartition actuels afin de garantir les droits à retraite auxquels ils aspirent ?**

Par ailleurs, si effectivement, l'épargne retraite devait se développer durablement et sur une grande échelle, les retraités actuels risqueraient d'être sacrifiés par les jeunes générations qui pourraient légitimement refuser de payer deux fois, une fois en répartition pour les salariés déjà retraités et une autre fois en capitalisation pour se constituer leurs propres droits à une retraite décente.

### **Conclusion**

**On le voit, les projets du gouvernement et du Medef sont tout sauf une réponse aux besoins et aux attentes de la population en matière de retraite. Seule une mobilisation sans précédent du monde du travail, transcendant les clivages syndicaux et politiques, pourra permettre de sauvegarder un système de retraite capable de répondre aux attentes et aux besoins de tous.**





Depuis plus de 20 ans, Touristra Vacances gère le patrimoine social de 280 collectivités qui lui accordent toute leur confiance. Attaché aux valeurs du tourisme social, Touristra Vacances propose aux vacanciers des Comités d'entreprise des prestations de qualité dans le respect du droit aux vacances pour tous. Aujourd'hui, ce sont plus de 200 000 vacanciers de 1 500 CE/COS/CASC que nous accueillons chaque année.

## En France ou à l'étranger, des vacances pour tous...

### Un état d'esprit

**Générosité, accueil et convivialité**, accès à la culture, projets pédagogiques dans les clubs enfants, sport en liberté, buffets copieux, découverte de la vie locale, échanges authentiques, spectacle chaque soir...

En pension complète ou formule locative, chaque séjour est unique !

### Des valeurs communes

Touristra Vacances partenaire du **Secours Populaire Français** et de **Max Havelaar**.

### 19 villages de vacances en France

**À la montagne**, Courchevel Saint-Bon, Chamonix, La Plagne, Les 7 Laux, Mont-Dore, Morzine, Risoul. **Méditerranée**, Balaruc, Bormes-les-Mimosas, Calvi, Cogolin, La Napoule, Les Issambres, Ramatuelle, Taglio, Vaison-la-Romaine. **Côte Atlantique**, Ile de Ré, Soustons, Tarnos.

### 10 Club 3000 à l'étranger

Des départs de Paris et de province, pour des séjours heureux en **Andalousie, Bulgarie, Crète, Croatie, Italie, Maroc** (même en hiver !), **Monténégro, Tunisie, Turquie**.

Avec une animation 100% francophone !



**Nouveauté 2009** : au départ des clubs, balades Découverte & Partage, solidaires et participatives, en partenariat avec des associations locales.

### Un tourisme différent



Partie prenante d'un tourisme différent, **social, solidaire et ouvert au plus grand nombre**, Touristra Vacances crée sa **charte des Saisons Durables** et revisite ses activités, ses métiers et pratiques, ainsi que leur impact sur l'économie, le social et l'environnement.

## ... du bonheur pour chacun !



Associations et collectivités, contactez l'équipe commerciale Touristra Vacances

- Paris : 01 44 83 43 99
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04



Pour réserver vos vacances, contactez le 0890 567 567 (0,15 € la min.)

Découvrez nos villages de vacances sur [www.touristravacances.com](http://www.touristravacances.com)