



Santé : quel régime complémentaire ? page 52

Les îles de la Guadeloupe p. 70



page 14

>>> Portrait :
Jacques Cicurel



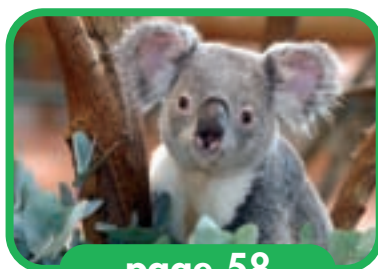
page 44

>>> L'avis des élus sur
la réforme des 35 heures



page 36

>>> Communication :
définir un message cohérent



page 58

>>> Parcs d'attractions :
les nouveautés 2005

amaris
www.amaris.fr

*Le N°1 des solutions informatiques
destinées aux CE*



*Votre solution
complète et fiable,
logiciel de gestion
+
site web clé en main*

10 rue Vandrezanne
Tour Onyx 75013 PARIS
Tél : 01 48 57 01 21 - Fax : 01 53 80 94 65

2, rue du Tour de l'Eau - BP 282
38407 Saint-Martin d'Hères Cedex
Tél. : 04 76 63 31 60 - Fax : 04 76 63 12 04

ÉDITO

Paroles, paroles, paroles... Toujours des mots, rien que des mots

10,1 % de chômeurs en France !

L'objectif de Jean-Pierre Raffarin, à savoir une baisse de 10 % du chômage en France sur l'année 2005 « ne sera probablement pas tenu ». C'est ce qu'affirmait sur Europe 1 le 31 mars dernier Jean-Louis Borloo, Ministre de la Cohésion Sociale au vu de la nouvelle hausse de 0,5 % du chômage en février (+ 12 800 demandeurs d'emploi supplémentaires), ce qui porte à 2 481 100 demandeurs d'emploi en France. « Je crois que ça ne sera probablement pas tenu, précisément sur les chiffres annoncés et probablement pas dans les délais qui ont été annoncés » précise encore le ministre.

Cette annonce intervient quinze jours seulement après l'intervention du Premier Ministre Jean-Pierre Raffarin qui affirmait le 13 mars dernier qu'il s'engageait et se battait pour une baisse de 10 % du chômage en France sur 2005.

« Je pense qu'avec le plan de cohésion sociale, avec tout ce que nous avons fait sur les départs à la retraite

pour les longues carrières, les allègements de charges pour les jeunes, nous connaissons en 2005 une baisse significative du chômage. Je me bats pour 10 % et je m'engage pour ces 10 % » déclarait-il encore sûr de lui.

Comme le disait Hervé Novelli, Député d'Indre et Loire, « avec un chômage de 10 % en janvier 2005, avec plus d'un million de titulaires de revenus minima, avec une demande d'augmentation du pouvoir d'achat de la part des salariés, la France n'en finit pas de bénéficier à la fois du meilleur modèle social au monde et d'afficher les performances les plus médiocres de l'OCDE en matière d'emploi ».

On va sans doute encore nous dire que tout ça, c'est la faute aux 35 heures !

Ben voyons.

La rédaction

Un courrier d'abonnement est joint sous enveloppe dans ce numéro.

Un jeté CCE, un jeté Legrand Fiduciaire et un jeté Vision du Globe sont joints dans ce numéro.

Sommaire...

En bref

- **Actualités** 5
- **La page de Na!** 6
- **Portrait : Jacques Cicurel** 14
Directeur général de Le Bonkado
- **Forum des élus** 20
- **Marc Delomez, «Ça C'est Paris»** 22
Interview Lorant Deutsch
- **Forum des experts** 24
- **Avancées - Jurisprudence** 26
- **Questions pratiques** 30

Gestion et fonctionnement

- **Visite du CE Diot** 32
C'était un comité des fêtes. En un mandat, il est devenu un vrai comité d'entreprise. Grâce à la formation et à des personnalités leaders.
- **La communication du CE** 36
Un CE qui ne se rappelle jamais au bon souvenir des salariés est un CE fantôme. Alors, n'hésitez pas à leur communiquer tout ce qui fait l'essence de votre mission.

Rôle économique et social

- **Les 35 heures** 44
Le gouvernement se targue de ne pas remettre en cause la durée légale du travail fixée à 35 heures par les lois Aubry mais uniquement d'assouplir le dispositif. « Travailler plus pour gagner plus », derrière ce beau slogan, que se cache-t-il vraiment ?
- **La complémentaire santé** 52
Le maintien d'un bon niveau de protection complémentaire en matière de frais de santé, mise en place au sein des entreprises, devient de plus en plus délicat aujourd'hui, compte tenu du désengagement croissant du régime général de la sécurité sociale.

Loisirs

- **Les parcs d'attractions** 58
D'année en année, les parcs de loisirs nous offrent des attractions tous azimuts, du grand huit rempli de superlatifs pour les accros de sensations fortes à la ballade plus romantique à travers des sentiers paysagés pour les plus modérés. Les gestionnaires de parcs imaginent les plus audacieuses pirouettes pour que nous passions de bons moments, en famille ou entre amis.
- **Les îles de la Guadeloupe** 70
C'est au son de la biguine et au goût du « ti-punch » que l'on est accueilli dans les îles qui forment la Guadeloupe. Elles sont sept comme les péchés capitaux : Grande Terre, Basse Terre, Marie-Galante, Les Saintes, la Désirade, Saint-Martin et Saint-Barthélemy. Avec ses 1780 km², répartis entre ses dépendances et les deux grandes îles qui composent le « papillon », ce département d'outre-mer offre une diversité de paysages et autant d'activités sportives.

L'actualité

VISION DU GLOBE

LE GRAND TIRAGE AU SORT DES COMITES D'ENTREPRISE 2005™ !

Organisé par **CCE** et **Média CE**

(Avec Vision du Globe, Logitis, Thomas Cook, Quartiers du Monde, Ça c'est Paris, La Clé, SAS – le Conseil Solidaire, et Ricard)

Déjà plus de 800 inscrits !!!
Et vous, avez-vous rempli votre bulletin ???
N'hésitez pas à nous le renvoyer*

pour, peut-être, gagner l'un des nombreux lots mis en jeux (voyages, multimédia et chèques cadeaux, entre autres !!!).

*CCE A2C • 41 rue Emile Duclaux • 92150 Suresnes
Tél. 01 55 49 49 06 • Fax 01 55 49 49 00
E-mail : cce@stimula.com

Ça C'est Paris ! vous recommande vivement Les Amazones



Ça C'est Paris ! recommande à tous ceux qui n'auraient pas encore vu cette comédie délirante de réserver dès maintenant leur

places pour **les amazones**.

Le forfait de Ça C'est Paris ! le samedi soir et le dimanche comprend les places en première catégorie + le repas Tables de France tout compris et une activité parisienne, comme la croisière sur la seine, la montée à la Tour Eiffel ou encore les coulisses du Grand Rex.

Trois joyeuses célibataires de 40 ans, un peu égratignées

par la vie, cohabitent pour oublier les affres de leurs coeurs en jachère. C'est le bonheur ! Jusqu'au jour où débarque Guillaume, bel éton de 27 ans, qui va vite devenir la proie d'un frénétique safari.

A partir du 22 avril 2005, avec **Fiona GELIN, Sonia DUBOIS et Chantal LADESOU**.

Réservations au 01 42 93 55 55



Sous le signe de la citoyenneté !

60 ans après la création des comités d'entreprise, de nombreux élus sont à la recherche de moyens pour que les salariés redeviennent des citoyens dans leur entreprise afin d'échanger ensemble et non plus individuellement. Recréer des solidarités dans l'entreprise permettra au comité d'entreprise de jouer son rôle économique et social. C'est pourquoi nous nous retrouverons du 6 au 8 juin 2005 à Poitiers...

Pour tous renseignements :
La Clé
Tél. : 01 56 71 22 00
Mail : info-creteil@la-cle.fr
Site : www.citoyensce.fr

LE C.E. ET "LA RÉFORME DES 35H"

par NA!



JEAN MAMBALEC
PDG
PRÉSIDENT DU C.E.



Elsa NALFABETH
ASSISTANTE
SUPPLÉANTE



ILLARIO NAFERRICI
CADRE
TRÉSORIER DU C.E.



LÉO GOURANT
EMPLOYÉ
SECRÉTAIRE DU C.E.



TOUTE RESSEMBLANCE AVEC DES PERSONNES OU DES FAITS RÉELS NE SERAIT BIEN SÛR QUE PURE COINCIDENCE (C'EST QUOI...)

ACL INFORMATIQUE ET LES C.E. : 20 ANS DEJA !

En 1985, un premier Comité d'Etablissement faisait confiance à ACL pour informatiser sa gestion. Ce Comité, d'un constructeur d'ordinateurs mondialement connu, est toujours utilisateur convaincu des logiciels ACL ; même si il s'agit aujourd'hui de logiciels «pour PC». Simplement, il a été suivi depuis par quelques centaines d'autres Comités totalisant plus de 2.000 PC équipés de

logiciels *AcIceWin* ou
Assistan-CE.
Ce qui place probable-
ment ACL au premier
rang des fournisseurs de
logiciels CE !
ou peut-être au second
rang ? ... mais est-ce
vraiment cela qui est
important ?
Renseignements :
Paul GOMERCIC ou
Patrick LIBOIS
Tél. : 01 40 01 93 26
ou 04 93 73 64 84
Fax : 04 93 73 89 98
e-mail : acIce@wanadoo.fr
Web : www.acIce.net

Les 7 bonnes raisons de voyager avec la Générale Touristique

Les points d'orgue de la Générale Touristique

La garantie des fonds déposés qui assure le complet remboursement des sommes versées par le client et, d'autre part, la garantie des services en poursuivant jusqu'à son terme son voyage dans des conditions satisfaisantes.

Des vols sécurisés par le choix de la liste bleu certifiant des Transporteurs Aériens en matière de sécurité, de qualité de services et de convivialité.

Des programmes inédits combinant : culture et découverte, réserves naturelles et thématique dans une ambiance en symbiose avec des hôtels haut de gamme adaptés à vos aspirations et budgets.

La rigueur des bases de données nous permet de gérer toutes les étapes de votre voyage 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 en gain de productivité et

d'intervention à n'importe quel moment pendant toute la durée de votre séjour à l'Etranger.

Générale Touristique
vous assure :

- Le respect de la parole donnée.
- La gamme des vols sécurisés.
- La qualité irréprochable des prestations.
- L'assistance 24/7.
- Le remboursement de la différence.
- Le dédommagement en cas de préjudice et retard.
- La transformation du technique et du fonctionnel en séjours de rêve.

La Générale Touristique, c'est
des paradis ensoleillés pour le
plus grand bonheur de sa
clientèle et garantit à chacun
un voyage d'excellence.

Faites vos valises !...

AGENCE TABLES DE FRANCE

ÇA C'EST PARIS!

Le spécialiste des sorties parisiennes

Quelques unes de nos sorties théâtres ...

LE CANARD À L'ORANGE

CHARLOT

Amitiés sincères

Tout bascule

Le Veilleur de nuit

L'ÉTENDARD

DON JUAN

Chaque sortie =

- 1 spectacle
- + 1 dîner tout compris
- + 1 activité parisienne :

Croisière sur la Seine
la Tour Eiffel,
Les Étoiles du Rex
ou autre activité...

LE CHARLATAN

Un organisateur de sorties
qui respecte tous ses engagements

INTERROGEZ-NOUS
01 42 93 55 55
www.tdf-paris.com

LOGITIS et ses collaborateurs sont heureux d'annoncer le renforcement de l'équipe chargée des cycles de formations « **POUR LES ELUS** ». Désormais, les élus peuvent participer aux **stages « Inter »** sur Lille, Paris, Lyon, Reims, Dijon ou « **Intra** », dans les locaux du Comité, à nos formations nécessaires et solides. Ensuite, **LOGITIS** peut assurer l'**assistance aux élus ayant participé aux stages**, sur les thèmes de formations ayant été abordés. Bien entendu, **LOGITIS** peut organiser des stages « à la demande ».

Pour toute information ou demande de visite d'un conseiller, contactez Delphine au 06 87 63 97 12 ou par mail : contact@logitis.info

« Avec Terres et Rivages, je vis mon idéal ! »

Ainsi s'exprime Adrien Lhabouz, 22 ans, embauché dans ce tout jeune tour operator dès sa création, en avril 2004. Après avoir goûté pendant un an à la vente d'espaces publicitaires sur le Net, ce jeune commercial a eu la chance de trouver un travail en cohérence avec son BTS d'Hôtellerie et de Tourisme et ses aspirations profondes. « Dans la pub, j'ai aimé convaincre. Mais c'est un monde de requins et il me manquait quelque chose : un idéal, une éthique ! ». Un idéal qui s'incarne dans une exigence de qualité tant dans la compétence

technique que dans la relation humaine, et ce, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. « Nos clients sont rassurés par notre charte de qualité qui garantit un service irréprochable et une éthique de travail avec les réceptifs, sur place. Mais la cerise sur le gâteau, c'est la dimension humaine voulue par notre directeur, Thierry Roynel, dès la création de Terres et Rivages ». A savoir, le prélèvement de 3 sur chaque voyage, destiné à l'un des quatre projets humanitaires dont s'occupe l'association Terres et Rivages : un orphelinat

et un forage au Niger, une aide aux vacances d'enfants défavorisés en Ile de France et la reconstruction de maisons au Sri Lanka. « Avec des élus qui ont une optique sociale, cela crée un terrain d'entente. Mais ce n'est en aucun cas une stratégie marketing ! » souligne Adrien Lhabouz, tout en avouant son ambition : « devenir une société à dimension nationale ; développer la relation de conseil et d'accompagnement avec nos clients ; et, surtout, faire partager au plus grand nombre notre vision éthique du voyage ! ».



Anniversaire
Fiançailles
Henné
Mariage
Naissance

Corbeilles cadeaux

Pour toutes vos occasions, nous réalisons vos corbeilles



Pour chacune de nos créations, vous choisissez la forme et la taille de votre corbeille, la couleur du tissu et les décorations.

Contactez Yaël
84 rue Manin 75019 Paris
Tel. / Fax : 01 42 00 03 42 - GSM : 06 60 57 22 65
Mail : ylellouche@matanoth.com - www.matanoth.com
N° de SIRET : 478 041 866 00011

Séminaire La Clé juin 2005 : vous pouvez vous inscrire

Personne n'est à l'abri d'une modification de son contrat de travail. Il y a des modifications pour motif économique, avec des règles précises, et des modifications pour d'autres motifs, avec d'autres règles. La loi Borloo a changé ces règles.

Le séminaire résidentiel de LA CLE permettra donc aux élus de CE de travailler sur... la modification du contrat de travail !

Une étude de cas, une réunion préparatoire, une réunion plénière, des travaux pratiques... et

une ambiance qui interdit la morosité.

Du mercredi 22 au vendredi 24 juin 2005 au Novotel de Montchanin en Bourgogne

Contact :
Pascal JUDAS - Sylvie BREVI
LA CLE - 01 56 71 22 00

Les réductions augmentent chez Aircscape



L'offre de séjours et de circuits proposés sur le site www.airscape.com s'enrichit au fil des jours et de plus en plus d'individuels d'entreprise, via leur CE, font confiance à cette agence.

Pour 1€ par salarié, les Comités d'Entreprises peuvent subventionner les individuels.

Le site est personnalisé au nom de l'entreprise et affiche des réductions pouvant aller jusqu'à 15%, calculées automatiquement grâce au code VIES (Voyages Inter Entreprise Subventionnés). Tous les tarifs sont TTC et taxes d'aéroport incluses, avisé pour préparer vos vacances.

www.airscape.com



Du 16 au 19 décembre 2005, le Stade de France Paris 2012 se métamorphose en volcan. Au cœur du plus grand spectacle d'images projetées sur 360°, le spectateur découvrira les

Voyage au centre de la terre

mystères des mondes oubliés au gré des volcans disparus. Il rencontrera les monstres antédiluviens et frissonnera sous les marées de lave des volcans. Il rêvera avec le funambule s'envolant vers le ciel et suivra les comédiens, les musiciens et les chanteurs dans une aventure extraordinaire de l'univers de Jules Verne.

Carrefour soutient la création de ce spectacle et facilite l'accès à la culture en proposant des

offres « couple » ou « famille » à des prix attractifs :

- Offre couple (2 places achetées) : 70 €
 - Offre famille (3 places achetées) : 87 €
 - Offre grande famille (4 places achetées) : 100 €
- Tarif unique public: 45 € adultes et 29 € enfants

Ventes CE et groupes :
01 55 93 01 49
www.stadefrance.com
Carrefour, Fnac et points de vente habituels.

Saskia Management

- Installation de vidéothèque traditionnelle et automate vidéo, dans la France entière
- Location de K7 et D.V.D.
- Vente de films neufs et d'occasion

20 % de location offerte en VHS pour tout contrat de DVD signé

bienvenue dans l'univers du cinéma A V B C

Saskia Management

Saskia management, 18 quai J. Papin 77440 - Mary-sur-Marne
Téléphone : 01.60.61.10.89 - Fax : 01.60.61.76.90
Site internet : www.saskiavideo.com

Une équipe à votre écoute,
un site internet,
un excellent catalogue
varié et complet,
Une qualité de service,
des tarifs compétitifs !

Contactez-nous vite
pour connaître nos offres spéciales !



MAINTENANT, C'EST L'EAU QUI MANQUE.

ENVOYEZ VOS DONS À : **URGENCE ASIE - ACTION CONTRE LA FAIM**
4 RUE NIEPCE - 75014 PARIS - WWW.ACTIONCONTRELAFAIM.ORG

Chèque bancaire ou postal (CCP 2820 W Paris) à l'ordre d'ACTION CONTRE LA FAIM d'un montant de :

☐ 15 euros ☐ 30 euros ☐ 50 euros ☐ 100 euros ☐ euros

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Tél. (facultatif) E-mail (facultatif)



5PPUB1C

66% de votre don est
déductible de vos impôts

Excessive sévérité ?

Alors que le ministre de la Santé se réjouit du premier million d'assurés ayant déclaré leur médecin traitant, le regard porté sur la mise en place de la réforme de l'assurance maladie n'est pas particulièrement indulgent.

Sévère, le regard des deux hebdomadaires, L'Express et le Point, lorsqu'ils abordent le sujet. Le premier évoque

« le malaise des médecins » et « l'inquiétude des patients », le second la range parmi « ces réformes qu'on ne peut pas faire ».

Sévère également, l'estimation d'augmentation des cotisations de mutuelles que la FNIM (Fédération Nationale Interprofessionnelle des Mutuelles) situe à 12%.

Extrait de La lettre CTIP n° 12 mars 2005

La Direction des Journaux officiels édite un nouveau code : le code du tourisme (partie législative)



Ce nouveau code rassemble les dispositions relatives à l'organisation générale du tourisme et notamment la répartition des compétences touristiques entre l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale et les groupements d'intérêt public.

Il régit également les

activités et professions du tourisme et fixe les conditions d'exercice des activités relatives à l'organisation et à la vente de voyages ou de séjours. Les textes consacrés aux hébergements, équipements et aménagements intéressant directement le secteur du tourisme sont également codifiés dans cet ouvrage. Enfin il regroupe les règles du financement de l'accès aux vacances et de la fiscalité du tourisme.

168 pages , 6,75 €
En vente dans les grandes librairies et aux Journaux officiels,
26 rue Desaix
75015 Paris
Fax 01 45 79 17 84
www.journal-officiel.gouv.fr

Une naissance, un anniversaire, un mariage ?
Avez-vous pensé aux corbeilles cadeaux ?
Matanoth vous propose une gamme de produit de qualité :

Articles de bain, de puériculture, de décoration, Dragées.

Grâce à leurs présentations soignées et personnalisées, votre cadeau devient unique.

Contactez-les au 01 12 00 03 12.

Réussissez votre projet Internet avec Agence DCE

Pour les CE les nouvelles technologies semblent être le meilleur moyen de communiquer avec les salariés. Et pourtant que de déceptions !

Site peu fréquenté, mise à jour difficile, etc.

Agence DCE, conseil en communication, établit un diagnostic et propose un plan d'action pour réussir votre projet internet.

Contact : Jean-Philippe HAFAYED 0 825 800 248

Assistan-CE®

Nouveau

L'ABC de la gestion du CE

Le logiciel Assistan-CE va vous aider à :

- ✓ connaître vos bénéficiaires
- ✓ suivre leurs participations aux activités
- ✓ gérer votre budget et votre trésorerie

Pour recevoir une documentation, retournez le coupon ci-dessous à :

ACL Informatique
1752 R.N. 7 - 86270 VILLENEUVE-LOUBET
Tel. : 04 93 73 64 84 Fax : 04 93 73 89 98
Tel. ACL Paris : 01 40 01 93 26
Email : actbe@wanadoo.fr - Web : www.actice.net

CE : _____ Effectif : _____
Adresse : _____
Code Postal + Ville : _____
Responsable : _____ Tél. : _____

Ça C'est Paris ! vous recommande vivement les Fêtes de Nuit à Versailles



Leur forfait comprend, la visite guidée du château de Versailles, le diner Tables de France tout compris et le spectacle des Fêtes de nuit qui allie la magie des eaux

des fontaines à celles des lumières et des feux d'artifices.

LE NOTRE travailla à l'aménagement des jardins durant quarante ans pour les façonner et les agrémenter d'oeuvres d'art. Il dessine alors le plus grand bassin jamais réalisé: le bassin de Neptune. C'est autour de ce bassin, que sont organisées les fêtes de nuit,

spectacle de cascades pyrotechniques et des fontaines, et dans le lointain le Château se découpe dans la lumière des feux d'artifice.

Maginifique !

Les samedis 27 août, 3 et 10 septembre ainsi que les jeudis 1, 8 et 15 septembre 2005

*Réservations
au 01 42 33 55 55*

60 ans des CE sur FR3

Le cabinet DUBOST & Cie a été à l'honneur le 22 février 2005 à l'occasion du soixantième anniversaire de la création des comités d'entreprise.

Le journal du « Soir 3 » a en effet décidé de traiter cet anniversaire par un sujet réalisé principalement auprès d'un comité client du cabinet DUBOST et Cie. La formation que suivait ce comité a été filmée, des élus stagiaires et Nicolas DUBOST interviewés. Vous pouvez revoir ce sujet du « Soir 3 » du 22 février 2005 en vous rendant sur www.dubostetcompagnie.fr et en cliquant sur « reportage ».

Le bilan social : le miroir des conditions de travail de votre entreprise

Le bilan social permet aux élus de prendre la température des réalités sociales de l'entreprise. Afin de décrypter efficacement les données du bilan social et réagir rapidement aux signes précurseurs de situations préoccupantes,

FORMA CE vous propose une formation d'une journée en « inter » comme en « intra » pour une lecture efficace de votre bilan social.

Contactez-les au
01 55 56 62 10
ou sur leur site
www.forma-ce.fr

En 2005, Le Catalogue des CE fête ses 25 ans. Conçu avec et pour les CE, il est leur véritable outil de référence : le catalogue regroupe toutes les offres de produits, informations et services destinées aux CE. Du haut de son quart de siècle, il remercie ses lecteurs et utilisateurs de leur fidélité, et, pour leur être encore plus agréable, le Catalogue des CE propose en 2005 « une sélection spéciale anniversaire ».

A ne pas manquer : Les fiches pratiques du patrimoine



448 pages
6^e édition
Format 15x23 cm
26 €

160 fiches pratiques pour gérer ses finances et définir sa stratégie patrimoniale au vu des dernières réformes fiscales, c'est ce que vous propose cette bible, à jour de la loi de finances 2005 et de l'actualité juridique.

Parmi celles-ci :

- Famille : jamais la transmission du patrimoine n'a été autant favorisée par le biais de la réduction des droits de donation et la création d'un abattement de 50 000 € sur toutes les successions.
- Retraite : la mise en place du nouveau produit d'épargne retraite PERP n'est pas forcément la panacée, comparé par exemple à l'assurance-vie.
- Immobilier : si le nouveau dispositif Robien a relancé l'intérêt pour l'investissement locatif, le nouveau mode de taxation des plus-values immobilières oblige le vendeur à payer comptant son impôt le jour de la vente de son bien.
- Placement : tous les revenus du patrimoine subissent la hausse des prélèvements sociaux qui atteignent 11 % depuis le 1^{er} janvier 2005. Le PEA est d'autant plus pénalisé qu'il ne profite plus de l'avoir fiscal.

Etude Assistance
Expertise Conseil
Formation intra personnalisée

TPH
Consultants

*Des hommes et des femmes
qui mettent leur savoir-faire au service des CE*

**TPH - 91 rue Faubourg Saint Honoré
75008 Paris - Tél.: 01 44 71 36 11**

Bon d'achat **liberté**
Où je veux,
quand je veux...

Depuis septembre 2004, BEST soutient la **FONDATION ABBÉ PIERRE** dans ses actions en faveur du logement des défavorisés. Ce partenariat affirme la volonté de BEST de s'inscrire dans la démarche sociale de ses clients Comités d'Entreprise.



Accepté directement aux caisses, le bon d'achat LIBERTÉ vous offre un choix illimité de produits dans les plus grandes enseignes nationales : Darty, Toys'R'us, C&A, Virgin Megastore, Sephora, Go sport, Ikea, Celio, Habitat, Geneviève Lethu, Hôtels Campanile, Castorama... et dans des milliers de boutiques de proximité à découvrir sur le site internet : www.bestliberte.com

Pour vous, des services sur mesure adaptés à tous vos événements.

Contactez-nous :
0 890 71 00 35 (0,15 €/min)

BONUS EURO
Best SYSTEM

Portrait de :



Jacques Cicurel, Lebonkado

Jeune développeur de projets !

«J'aime développer des projets dans un esprit commercial et économique, sur des idées qui répondent à des besoins» affirme Jacques Cicurel, le jeune DG de Lebonkado, société qu'il a fondée il y a presque cinq ans. Une entreprise en pleine croissance qui peut s'enorgueillir aujourd'hui de 3 millions de bénéficiaires. L'idée de départ était innovante : créer le premier chèque cadeau multi-enseignes électronique. C'était en l'an 2 000, dans la pleine folie du Net en France. Les CE ont été les premiers à se laisser tenter par ce nouveau produit qui offrait plusieurs avantages : une transaction hypersécurisée (16 fois plus qu'une carte bancaire, à l'époque) ; l'accès à une trentaine de sites web ; et la possibilité, à tout moment, d'un échange contre un chèque cadeau « papier », l'opération inverse étant également possible. C'est que, dès l'origine, Jacques Cicurel a voulu positionner Lebonkado comme une centrale proposant l'éventail complet des produits possibles en matière de chèque cadeau : mono enseigne ou multi-enseignes (il distribue le chèque « Compliments » d'Accentiv'),

sur papier ou électronique.

«Nous sommes devenus la plus grande centrale de ce type par le nombre d'enseignes, soit 350 ! » aime-t-il à répéter, soucieux de faire passer son message, en bon « marketer ».

J'aime l'innovation !

C'est qu'on n'oublie pas facilement une formation d'école de commerce doublée d'un MBA en business administration à Londres assortie de plusieurs stages dans différents pays – Brésil, Israël, Etats-Unis – qui ont permis au jeune homme de sortir du lot, par le dynamisme et l'inventivité de ses projets. Pas plus que deux ans et demi de finance pure et dure, comme « traider » à la Citibank, dans la plus grande salle de marché du monde, au cœur de la City de Londres, occupé toute la journée à vendre et acheter des devises. Cela forme un esprit. «J'ai appris à décider vite et à calculer rapidement, mais on ne travaillait que sur des flux. Il n'y avait pas de place pour la créativité et le développement de projets». Une expression fétiche dans la bouche de

celui qui, le premier, a inventé la pochette personnalisée du chèque-cadeau, largement copiée par la concurrence, puis lancé le chèque cadeau électronique. Un produit qui entre lentement mais sûrement dans les habitudes des CE.

Aujourd'hui, son challenge s'oriente dans deux directions principales : développer le chèque cadeau thématique, notamment à orientation culturelle, puisque c'est désormais possible sans plafond Urssaf, et continuer à faire grimper le nombre des enseignes, notamment avec de plus en plus de commerçants indépendants. Ses tout derniers succès : Carrefour, André, mais aussi le Club Med et l'Unicef. Tout cela pour mieux répondre aux besoins des CE. « Ce qui me plaît, c'est l'innovation, le service au client. Le CE est notre premier partenaire. Il faut le satisfaire car il contribue au pouvoir d'achat des Français. Certains CE nous demandent de faire du sur-mesure en travaillant avec les commerçants d'une ou deux rues de leur ville. C'est tout à fait possible ! »

Dominique Franceschi

Les Roulottes de Campagne, un nouvel hébergement pour un nouveau style de vacances

Symbole d'un nouvel art de vivre, Les Roulottes de Campagne vous invitent à porter un autre regard sur la nature. Elles sont à la fois confortables et délicieusement rétro : décorations chaleureuses, coussins rebondis aux couleurs vives, bois tendres et douceur miel. En amoureux, en famille ou entre amis, retrouvez le charme et la magie des roulottes en bois d'antan et choisissez l'esprit de vos vacances.

L'esprit nature, pour des séjours paisibles au cœur d'un environnement naturel (vignobles, étang de pêche, chemin de halage...) ; l'esprit village, parfaitement adapté pour des vacances en famille ou entre amis grâce au choix important de prestations et d'activités de loisirs sur place ; l'esprit aventure, à l'intérieur ou tout près d'un parc d'attractions, d'aventure ou animalier et enfin, l'es-



prit hôtel. Là, les roulottes correspondent aux nomades les plus exigeants qui recherchent l'originalité tout en bénéficiant de services hôteliers traditionnels. A partir de 59 € par jour et par roulotte en location simple. A découvrir impérativement !

www.roulottes-de-campagne.com

Exposition « Bonne nuit ! » jusqu'au 31 juillet 2005, au Forum des Sciences de Villeneuve d'Ascq

A 60 ans, l'homme a passé 20 années à dormir dont 5 à rêver ! C'est dire la place du sommeil dans la vie des hommes. Qu'est-ce que le sommeil, en réalité ? Le Forum des Sciences pénètre le cœur de la nuit pour en dévoiler tous les mystères : le rôle du sommeil, son organisation en cycles, le rôle du cerveau, les ingrédients d'un bon sommeil, les troubles du sommeil, les rêves ou encore le sommeil des animaux.

L'exposition « Bonne nuit ! » accueille les visiteurs dans un univers onirique autour du « Roi-Sommeil » enrichi d'informations culturelles scientifiques. Que vous soyez insomniaque ou somnifère, vous apprécierez... A partir de 7 ans, entrée 5 €, tarif réduit 3,5 €

www.forum-des-sciences.fr

**Plus de 18 ans
d'expérience**

COLDIS

France vidéo

**Au service des CE sur toute la France
Dans le respect des recommandations de l'ALPA**

• Location

- ✓ Plus de 13 000 titres en catalogue
- ✓ 4 contrats disponibles à partir de 5 € TTC par vidéogramme et par mois
- ✓ Renouvellement partiel ou total du stock **GRATUIT** sur simple demande
- ✓ Période d'essai possible
- ✓ **Nouveau** : Contrat cinéphiles = 50 % de nouveautés disponibles dès la sortie

• Vente

- ✓ Tous catalogues avec **droits locatifs**
- ✓ Catalogues MIT-PRICE
- ✓ Prix communiqués par fax
- ✓ Site internet : coldis.video@wanadoo.fr

• Assistance

- ✓ Fichier des titres sur CD Rom **GRATUIT**

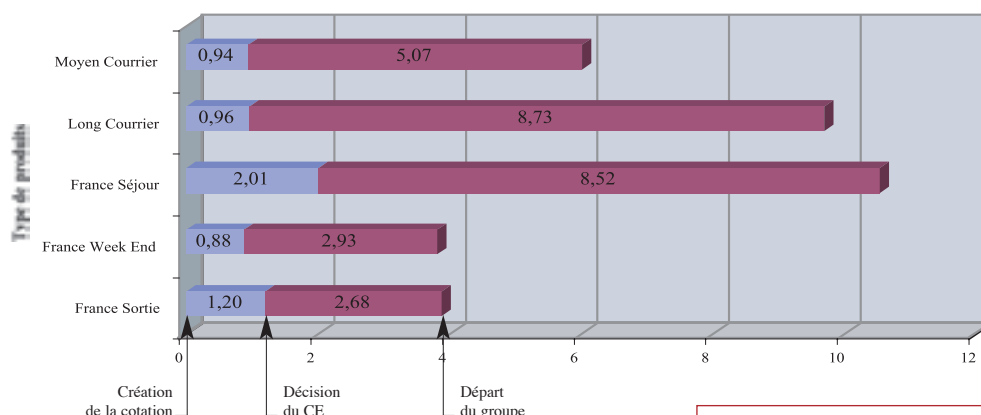
Coldis France Paris - 32, bd de Vaugirard - 75015 Paris

Tél. : 01 43 27 97 62 - Fax : 01 43 20 27 70 - www.coldis-france.com

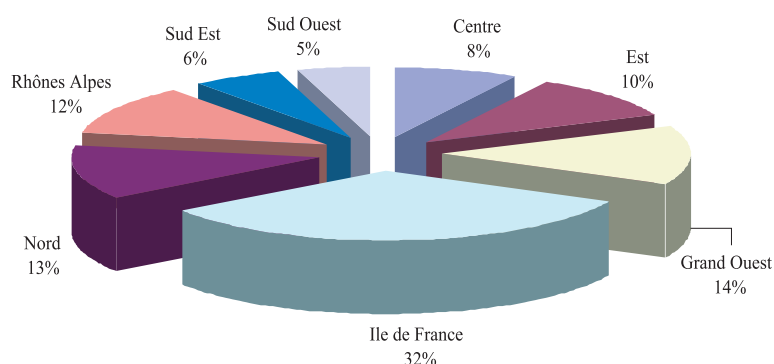
Les chiffres du tourisme qui intéressent les CE

Rapport d'activité du 14 janvier au 14 mars 2005

Durée moyenne (en mois) entre la date de création de la cotation, la date de prise de décision par le CE et la date de départ du groupe

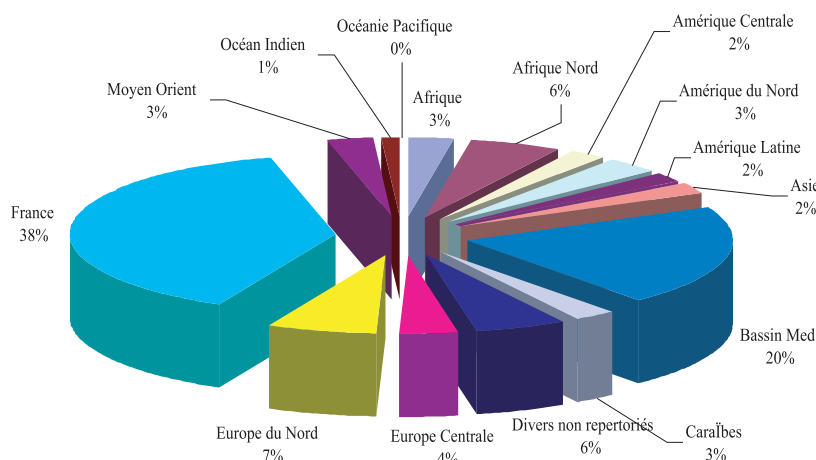


Secteurs d'achalandise



Secteurs	Demandes par régions	Régions concernées
Centre	100	Centre, Bourgogne, Limousin, Auvergne
Est	126	Franche Comté, Alsace, Lorraine, Champagne Ardenne
Grand Ouest	169	Bretagne, Basse Normandie, Pays de Loire
Ile de France	404	
Nord	153	Nord Pas de Calais, Picardie, Haute Normandie
Rhône Alpes	142	
Sud Est	72	PACA, Languedoc Roussillon
Sud Ouest	57	Aquitaine, Midi Pyrénées, Poitou Charente
Total	1223	

Les destinations demandées



Destinations	Nbre de demandes
Afrique	33
Afrique Nord	68
Amérique Centrale	29
Amérique du Nord	39
Amérique Latine	26
Asie	26
Bassin Med	253
Caralbes	33
Europe Centrale	68
Europe du Nord	44
France	81
Moyen Orient	475
Océan Indien	34
Océanie Pacifique	13
Divers non repertoriés	1 1223
Total	1223

La France (avec les formules journées, w.e. ou sorties parcs) reste cette année encore la première destination plébiscitée par les CE si l'on compare les chiffres 2005 avec ceux de 2004 sur la même période. Pour le reste du monde, le Maroc conserve sa première place mais l'Egypte et la Croatie connaissent une forte progression (+ 30 %), suivies de près par les week-ends ski (+ 25 %) et le Mexique (+ 15 %). Si le Canada et le Brésil se maintiennent, le Portugal subit une forte diminution (- 80 %) des demandes CE. C'est le cas également pour la République Dominicaine et l'Espagne - 50 %).

Source Aime Conseil

le catalogue
des comités d'entreprise

Merci

de nous être fidèles depuis 25 ans.



A l'occasion de ses 25 ans, le Catalogue des CE remercie ses annonceurs pour leur fidélité et ses lecteurs pour leur confiance.

4 fois par an, le Catalogue des CE c'est toute l'actualité des prestataires au service des CE.



Le Catalogue des CE est édité par La Documentation Directe
27-29 rue Gabriel Péri - 94227 Charenton-le-Pont cedex
Tél. 01 41 79 42 42 - Fax. 01 41 79 44 25 - email : info@docdir.com

Le Dictionnaire Social 2005 est arrivé

Vous y trouverez

- Toutes les dispositions légales et réglementaires expliquées concrètement à travers 1100 mots clés répertoriés par ordre alphabétique et mises à jour régulièrement ;
- Des solutions concrètes pour faire face à toutes les situations (rédiger

un contrat de travail, payer des heures supplémentaires...) ;

- Des exemples pratiques, des tableaux de synthèse, des schémas ainsi que des commentaires issus de la jurisprudence la plus récente ;
- Des modèles pré-rédigés de procès-verbaux, courriers, notes de service et contrats prêts à l'emploi afin de garantir la conformité juridique de vos écrits ;
- 2 modes de recherche : alphabétique et analytique
- Une version en ligne mise à jour régulièrement



Avec VERSION EN LIGNE
mise à jour régulièrement

55 €

JMF-INFO :

un système d'information complet

JMF-INFO ne propose pas un logiciel de gestion ou de comptabilité pour CE mais un système d'information complet, intégrant les moyens de l'informatique moderne et les nouvelles technologies.

Conçu par une approche globale avec des professionnels du milieu associatif (experts-comptables, organisateurs, prestataires divers), ce système vise :

- L'allègement et la simplification des permanences (terminaux tactiles point de vente).
- Le contrôle de gestion

permanent (tableaux de bord, intégration comptable).

- L'accès aux prestations en-dehors des heures de permanence et sur des sites distants (réservation par internet, automates, bornes tactiles).
- La communication des associations.

Contactez-les pour une présentation de leur système :

Tél. 01 45 91 24 50

Fax 01 45 91 03 06

jmfinfo@jmfinfo.com

www.jmfinfo.com

airscape.com



Présente

Saint DOMINGUE

Punta Cana 4****

Départ en juin de Paris

9 jours / 7 nuits en all inclusive.

639 € par personne au lieu de 675 €
soit 72 € d'économie pour un couple.

Tarifs TTC, Taxes d'aéroport incluses



Offre réservée au C.E. partenaires

Demandez votre code V.I.E.S.*
personnalisé au 01 47 76 77 70

**Voyages Inter Entreprise Subventionnés*

Retrouver toutes nos offres sur :
www.airscape.com

(L) 002 04 0037 - RCP Général - Contrat N°AA674473 - Membre de l'AFS
Garantie totale des fonds déposés



Internet : une solution « clé en main » avec **amaris**

La gestion d'un site Internet pose des problèmes de mise à jour, de qualité du contenu, de mise en page, ainsi qu'un certain nombre de problèmes techniques. Pour faciliter cette tâche de création et de maintenance, le premier prestataire informatique des Comités d'entreprise, AMARIS, propose une solution « clé en main ». Facile d'utilisation, elle répond au besoin permanent d'évolution de votre site internet. Vous réalisez les mises à jour simplement et directement à partir de votre navigateur.

AMARIS

2, rue du tour de l'eau - BP 282

38407 St Martin d'Hères cedex

Tél : 04 76 63 31 60

AMARIS Siège

10 rue Vandrezanne - Tour Onyx

75013 PARIS

Tél : 01 48 57 01 21



SASKIA MANAGEMENT

Une équipe à votre écoute, un site internet, un excellent catalogue de films varié et complet, une qualité de service !

Un seul type de contrat proposé à l'ensemble de leurs clients !

Que ce soit un petit, un moyen ou bien un très gros C.E., tous bénéficient d'un catalogue de qualité avec de vrais nouveautés (le jour de la sortie officielle en vidéo), dans un souci de faciliter l'exploitation de cette activité (il est très difficile pour les responsables de savoir quel titre de film a plus ou moins d'un an....) et surtout d'offrir une vraie vidéothèque digne d'un petit magasin de vidéo.

Claude, Claudie, Emmanuelle et Mélanie sont à votre écoute
18 quai J. Papin
77440 - Mary sur Marne
Tél. 01.60.61.10.89
Fax 01.60.61.76.90
www.saskiavideo.com
email : saskia.video@libertysurf.fr

Guide Michelin 2005 : 3 étoiles pour NAUSICAA

Pour le Guide Michelin, NAUSICAA, Centre National de la Mer à Boulogne sur Mer, est «un voyage initiatique au Centre de la Mer».

Dans une pénombre bleutée, parmi des musiques aquatiques, 10 000 animaux marins provenant de toutes les mers du globe vous sont présentés. Les Mondes de la mer vous confrontent avec le monde, mal connu, du plancton et celui, méconnu, des ravissantes méduses ; faune des abysses, banc de thon nageant dans une pyramide renversée... La magie opère ! Le Tropical Lagoon Village vous permettra de découvrir, dans une île paradisiaque baignée par des eaux turquoises, des poissons aux couleurs infiniment variées. Un observatoire sous-marin vous confrontera à de sympathiques lions de mer, et vous pourrez vous abandonner à l'affection de raies particulièrement câlines dans le bassin tactile.

Bref, une encyclopédie de la mer et de ses habitants.

Comment gérer l'agressivité verbale et physique ?

Grâce au nouveau stage proposé par les Thermes Marins de Saint-Jean de Monts.

Suite à une enquête menée en 2004 auprès des curistes du centre de thalasso, les Thermes Marins ont mis en place ce stage. Il se déroule sur 4 demi-journées, les matins, du mardi au vendredi, avec l'intervention de Jean-Michel Bourguet, professionnel du comportement humain.

L'objectif de ce stage est de rendre les participants

capables de comprendre les mécanismes culturels des publics difficiles, de gérer ses propres réactions face à l'agressivité verbale ou physique, de gérer un conflit dans le cadre de la loi et de mettre en oeuvre des compétences techniques liées à la sécurité dans l'intervention, sa propre sécurité et celle des tiers.

Prix du stage : 240 €

Renseignements :

02 51 59 18 18

Petite annonce ... Petite annonce ... Petite annonce

Tour operator **spécialiste groupes longs courriers** recherche commerciaux confirmés et débutants.

Ventes directes aux associations, comités d'entreprise etc., avec pour objectif de compléter son réseau commercial Paris Région Parisienne / Reims / Lyon / Nantes / Bordeaux.

Rémunération motivante.

*Ecrire au journal qui transmettra
ou par mail à info@mediace.fr*



La plus grande
centrale de tous
les Chèques-Cadeaux !



350

enseignes nationales
dans notre Centrale.

Toujours plus d'enseignes,
plus de services, plus de choix,



avec le Chèque-Cadeaux
Compliments® Universel.

LeBonKado S.A.S
3, Villa Thoretton 75015 Paris
Fax : 01 56 82 72 06
e-mail : ce@lebonkado.com
site : www.lebonkado.com

Numéro Spécial CE

0 820 90 36 26

(0,118 C/mn)

Forum des élus

Par Dominique Franceschi

Farid Djiti, porte-parole des P'tits LU de la colère !



➤ «La fermeture de Lu est un vrai gâchis humain et financier.

En plus, le groupe Danone a perdu des parts de marché sur les Crakers et les Pepito qui n'ont pas le même goût qu'avant». L'homme qui parle ainsi est le secrétaire d'un CE devenu fantôme, le CE Lu de l'établissement

de Ris Orangis. Le plus important et moderne site du groupe, avec une capacité de production de 80 000 tonnes de biscuits par an. Sacrifié en 2001 avec ses 440 salariés par l'impitoyable diktat de l'économie de marché mondialisée, Danone ayant décidé de ne garder que trois usines sur sept en France, soi disant pour insuffisance de rentabilité. «Pourtant, la contre expertise du CE a prouvé qu'il n'y avait aucun motif économique, puisque Lu France avait même réalisé d'énormes bénéfices en 2000 et 2001 (+13%)».

La lâcheté des juridictions civiles

Ce pur licenciement boursier a provoqué une bataille judiciaire, médiatique et sociale, assortie de 3 ans d'occupation d'usine et d'un licenciement collectif (en juin 2004) sauf celui des 11 représentants du personnel, refusé par l'inspection du travail. Aujourd'hui, 15 % des licenciés ont été reclassés en interne, 20 % en externe et il reste 230 personnes sur le carreau. Quand on sait que la moyenne d'âge en 2001 était de 47 ans... «Les conséquences du licenciement sont catastrophiques : détresse, maladies, divorces, et même suicides» enrage Farid Djiti. «Ce qui me révolte le plus et me rend amer, c'est l'hypocrisie du Code du travail et du rôle des élus dans les licenciements. Nous avons appris à nos dépens qu'une direction, même avec un projet économique et social, n'hésite pas à sacrifier les salariés pour faire davantage de bénéfices. L'information-consultation est une mascarade. La direction ne dit pas la vérité et nous n'avons aucun moyen de la contraindre. Nous ne saurons jamais exactement pourquoi notre site a été fermé dans ce licenciement qui n'a clairement pas de motif économique. Le CE est impuissant. Entre son rôle réel et celui qui lui est attri-

bué, il y a une marge énorme. Mais le plus difficile à admettre, c'est la lâcheté des juridictions civiles qui se sont toujours déclarées incompétentes sur le fond.»

Trois livres pour dénoncer une situation révoltante !

Le cas de la fermeture du site ultra-moderne Lu Danone de Ris-Orangis en juin 2004 est typique de ce qui se passe depuis les années 1990 en Occident, avec les licenciements boursiers. Wolber, Lu, Microelectronics, Sediver, Alcatel... tant de noms riment désormais avec restructuration, délocalisation et mondialisation. «Le capitalisme n'a plus d'odeur et il ignore les Etats-Nations» constate Me Brun, l'avocat du CE, dans sa préface au livre «les Biscuits de la Colère», consacré au cas de Ris-Orangis. Cet ensemble de témoignages courts et émouvants relate l'histoire d'un combat pour la dignité humaine. Il fait suite au livre publié un an plus tôt par les salariés de l'ex site de Calais, et précède le tout dernier, écrit par la journaliste Anne Gintzburger et Monique Laborde, l'infirmière de l'usine de Ris Orangis. Trois ouvrages qui dénoncent l'horreur économique contemporaine et ses conséquences dramatiques. Trois preuves d'honneur.



Les P'tits Lu en lutte.

Ed. Le Temps des Cerises.
2003.

Les Biscuits de la Colère.

Ed. Les Points sur les i.
Avril 2004.

Dehors les P'tits Lu !

Ed. Flammarion.
Avril 2005.



Ciné Accès National

Profiter
de places de cinéma
à prix privilégié*

600 sur plus de
écrans

Les cinémas

Gaumont & PATHE!

Renseignement et commandes au Service Entreprise et Collectivités
Contact Marie-Ange Fernandes Tél. : 01 71 72 30 32 - Fax : 01 71 72 30 35
mail : marie-ange.fernandes-europalaces.com

*Offre réservé au Comités d'entreprise



Rubrique réalisée en partenariat avec
Marc Delomez, Directeur de Ça C'est Paris

Depuis « Le ciel, les oiseaux et... ta mère », comédie de Djamel Bensalah avec Jamel Debbouze qui le révèle au grand public, il enchaîne les tournages.

23 films en six ans !

Grâce à la complicité de Marc Delomez, créateur de Ça C'est Paris et organisateur de sorties parisiennes « clés en main » pour les collectivités, Média CE a pu rencontrer ce surdoué du 7ème art, cet incontournable du cinéma français, Lorant Deutsch.

Propos recueillis par Catherine Malpas
Photos : Claude Katz

Lorant Deutsch

Media CE : Vous rêviez d'être footballeur professionnel et c'est en tant que comédien que le public vous acclame. Comment passe-t-on du foot à la comédie ?

Lorant Deutsch : Je n'avais que le côté illusionniste du footballeur, celui qui tombe facilement et qui provoque des penalties dans la surface. J'étais déjà comédien sans le savoir. Je n'avais pas la carrure d'être footballeur.

MCE : 2004 est une année riche en succès : cinéma, théâtre, télévision... Tout vous réussit.

Croyez-vous au destin ?

L.D. : Oui. Il y a toujours une part de chance dans les rencontres que l'on fait. Etre là au bon moment, et rencontrer la bonne personne, celle qui vous fera avancer dans la vie, c'est de la chance puisque c'est quelque chose que l'on ne peut pas décider.

Je crois au destin. Il nous fait bouger, avoir des aventures. Les rencontres avec les autres nous font progresser.

MCE : Quelle rencontre a été importante pour vous ?

L.D. : Celle avec Djamel Bensalah.. Il y a entre nous une

Vrai nom : Laszlo Matekovics
Né le 27 octobre 1975
à Sablé sur Sarthe.
Français d'origine hongroise.



extraordinaire complicité. On s'entend comme larrons en foire. Il m'a permis de prendre confiance en moi, d'oser faire des choses.

MCE : Parlons théâtre. Amadeus est un triomphe. Le duo Lorant Deutsch/Jean Piat fonctionne à merveille. D'ailleurs le public ne s'y est pas trompé. Comment est née cette aventure ?

L.D. : On parlait de l'importance des rencontres, Amadeus est encore une fois le fruit de l'une d'elles. Stéphane Hillel, le metteur en scène a toujours pensé à moi pour cette pièce. Il me l'a proposée et cela m'a permis de jouer au théâtre une pièce extraordinaire avec Jean Piat. C'est impressionnant de jouer avec quelqu'un comme lui. Vous voyez, la vie

est faite de bonnes surprises...

MCE : J'ai lu dans une interview que votre rêve le plus fou serait de trouver la femme de votre vie et fonder un foyer. Vous êtes attaché à l'idée de la famille ?

L.D. : Oui. Dans notre métier, il faut constamment changer d'époque, de costume, de rôle, de pays. Avoir un foyer stable, un couple fort, des enfants, tout ce qui nous rappelle

comédien surdoué

la famille, oui, c'est quelque chose dont j'ai besoin.

Mes parents comptent beaucoup pour moi. Tout ce que je suis aujourd'hui, je le dois à mon père. J'adore lire la fierté dans ses yeux lorsqu'il me regarde. Ca me rend éperdument heureux.

MCE : Vous aviez besoin d'une pause théâtre ?

L.D. : J'ai beaucoup tourné, des films qui ont bien marché, d'autres moins. Un film qui ne reçoit pas un accueil favorable du public, ça fait mal. J'ai senti qu'il était important que je fasse une pause au cinéma, que je réfléchisse à la suite. Cette proposition au théâtre est tom bée à pic. C'était un nouveau challenge. Montrer au public que je pouvais faire autre chose. Jouer au théâtre face au public tous les soirs m'a permis de trouver un autre rythme et d'apprendre énormément sur le métier d'acteur.

MCE : Vous avez des projets de cinéma en plus du théâtre ?

L.D. : Non, c'est impossible. Je ne peux pas jouer tous les soirs au théâtre et tourner la journée, c'est trop dur d'un point de vue physique. Je ne suis pas assez fort pour assurer un tel rythme. J'ai repoussé tous mes projets à une date ultérieure, y compris celui de jouer dans un film historique. Nous serons vraisemblablement en tournée dans toute la France à la rentrée prochaine. Alors, j'ai encore un peu de temps. Et puis, je me sens très bien dans cette pièce.

« Jouer au théâtre face au public tous les soirs m'a permis de trouver un autre rythme et d'apprendre énormément sur le métier d'acteur. »



Dans une UES, comment désigne-t-on les représentants du CE au conseil d'administration ?

L'article L. 432-6 du Code du travail prévoit la désignation d'une délégation du comité d'entreprise pour assister, avec voix consultative, aux séances du conseil d'administration de la société. Mais dans une Unité Economique et Sociale, il peut y avoir plusieurs sociétés dotées de conseil d'administration (ou de surveillance). Peut-on, salarié de la société anonyme A, assister aux réunions du conseil d'administration de la société anonyme B ?

Oui, dit la jurisprudence (Cour d'appel de Paris, 12 janvier 1982 Clin-Midy). Oui, confirme l'administration (lettre ministérielle 12 novembre 1986 DRT 3923). Pour tout ce qui concerne le fonctionnement et les prérogatives des représentants du personnel, une UES est considérée comme une seule et même entreprise.

Le principe vaut donc également pour les délégués du personnel lorsqu'ils présentent des réclamations auxquelles il ne peut être répondu qu'après délibération du conseil d'administration. L'article L. 424-4 du Code du travail prévoit qu'ils doivent alors être reçus par ce conseil d'administration. Et ils pourront exercer ce droit même s'ils ne sont pas salariés de la société en question.

Nelly cohen

Dans les activités sociales en 2005, il y a aussi la diététique

Les CE ont 60 ans, mais « faire du social » en 2005, est-ce faire la même chose qu'en 1945 ? Parfois oui (revendiquer des augmentations de salaire), parfois non. Ainsi en est-il de la question alimentaire. En 1945 les tickets de rationnement existent encore (ils ne seront retirés qu'en 1949), les CE s'efforcent d'aider au ravitaillement des travailleurs. En 2005, ce n'est pas parmi les travailleurs qu'on trouve réellement des problèmes de ravitaillement, mais parmi les personnes exclues du monde du travail. Au contraire, un des problèmes des temps modernes en matière alimentaire est l'obésité.

Une étude de l'INPES (Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé) publiée le 6 octobre 2004 fournit une information méconnue. Ainsi 11,7 % des hommes qui gagnent moins de 1500 € par mois sont obèses, alors que seulement 4,6 % des hommes qui gagnent plus de 1500 € par mois le sont. Voici une « fracture sociale » de plus. Le combat social des CE d'aujourd'hui est donc, aussi, d'aider les salariés les moins fortunés à

combattre leur obésité, s'ils le souhaitent. Car si l'obésité est une question de volonté, d'image de soi, de relation à la nourriture, c'est aussi une question d'information et de connaissance : il appartient au CE d'apporter les informations aux salariés qui en manquent sur la diététique, leur permettant de mieux connaître les effets de leur alimentation sur leur corps.

Faire du social en 2005, cela passe aussi par l'observation des phénomènes sociaux modernes. L'espérance de vie est meilleure chez les plus gros salaires, c'est bien connu. Le CE peut contribuer à résorber cette différence sociale, à condition de prendre en charge ces questions de la vie moderne.

Nicolas DUBOST

L'ordre du jour imposé par l'employeur... ou par le secrétaire

Jusqu'à présent la jurisprudence était impitoyable avec les Présidents de CE : il fallait « arrêter conjointement avec le secrétaire du comité » le texte de l'ordre du jour, quel que soit l'objet de la réunion, sous peine de délit d'entrave et d'irrégularité de la convocation du CE affectant ainsi la validité de la réunion. Dorénavant les consultations obligatoires pourront être inscrites de plein droit (et donc sans l'accord de l'autre) par le Président ou par le Secrétaire.

Depuis le 20 janvier dernier, la loi de programmation pour la cohésion sociale a complété l'article L.434-3 al.3 : « *Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre.* ».

Objectif important de cette réforme : supprimer une arme utilisée par les CE pour retarder les consultations sur certains sujets sensibles. En cas de désaccord sur le contenu de l'ordre du jour et de situation de blocage, l'un des deux doit saisir le juge des référés. Quelques jours ou quelques semaines gagnées par le Secrétaire pour retarder l'application d'un plan de réduction des effectifs, par exemple.

Une question en suspens...

Que doit-on considérer comme « consultations obligatoires » ? Cette inscription « de droit » ne concerne pas que les seules réunions où l'on va discuter de restructurations ou de licenciements. En lisant le code du travail, on s'aperçoit que toutes les consultations sont obligatoires, l'article L. 432-1 obligeant l'employeur à consulter le CE dans tous les domaines « intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».

Cette réforme, mise en place pour éviter de multiplier le contentieux et simplifier les procédures, pourrait produire un effet inverse : Secrétaire et Président tentant tour-à-tour de considérer tel point comme une consultation obligatoire, et l'autre de contester. Les juges auront encore du boulot...

Vincent BENOIT-CATTIN

Réduction du temps de travail : protection du salarié mandaté

En l'absence de délégués syndicaux, la loi permet à un syndicat représentatif de désigner un salarié pour négocier un accord sur la réduction du temps de travail assorti des aides de l'Etat. Dans un tel cas, le salarié mandaté par l'organisation syndicale bénéficie d'une protection spécifique semblable à celle qui est accordée aux délégués syndicaux. Protection qui est fixée à douze mois et qui court à compter de la date de signature de l'accord.

Toutefois, en l'absence d'accord, plusieurs cas doivent être envisagés. La négociation n'a pas pu aboutir, faute d'accord entre les parties. La protection démarre à la fin de la négociation, le procès-verbal de désaccord (dont il est recommandé d'en établir) fixe le point de départ du délai de protection accordée.

La négociation n'a jamais débuté, soit parce que l'employeur a renoncé à son projet, soit que le salarié a été mandaté, alors que l'entreprise n'a jamais manifesté sa volonté d'ouvrir de négociation. Si le mandat est sans objet, il n'en demeure pas moins vrai que le mandat existe et, par conséquent, son titulaire bénéficie bien de la protection. Dans une telle situation, la période de douze mois de protection court soit à l'arrivée du terme du mandat (si ce dernier est à durée déterminée), soit à la date de révocation du mandat par l'organisation syndicale.

Enfin, l'employeur peut-il saisir le juge pour faire constater la caducité du mandat ? C'est par l'affirmatif que la Cour de cassa-

tion a répondu. Dans l'affaire qui lui a été soumise, un employeur avait saisi le juge pour rendre caduque le mandat qu'avait accordé un syndicat à un salarié pour négocier un accord de réduction de temps de travail.

Dans une nouvelle circulaire du 27 octobre 2004, elle recommande aux URSSAF de ne pas soumettre aux cotisations deux autres prestations :

Les chèques-disques favorisant l'accès à la musique et à la cinématographie, par l'acquisition de CD audio, de CD-rom et de DVD.

Les chèques-culture, émis en échange de biens culturels (livres, CD multimédia, DVD) ou de prestations culturelles (places de cinéma, de théâtre, billets d'entrée pour des concerts, expositions ou des monuments).

Attention toutefois, il ne s'agit que d'une tolérance administrative qui ne lie ni les URSSAF ni les tribunaux. Par conséquent, on peut que recommander au comité d'entreprise de contacter son URSSAF pour vérifier qu'elle l'applique. Si votre entreprise comporte plusieurs établissements dépendant d'URSSAF différentes, contactez chacun d'elles car il se peut qu'elles n'aient pas toutes la même position....

Jean Martinez



DO YOU SPEAK FRANÇAIS ?

Cette entreprise dépendant d'un groupe allemand licencie 9 salariés pour motif économique. Les salariés concernés sont reçus en entretien préalable par une directrice des ressources humaines venue tout spécialement d'Allemagne et qui ne parle pas français.

Dans une autre société, le comité d'entreprise consulté sur un projet de restructuration n'a pas à se plaindre : on lui remet en temps utile toutes les informations nécessaires. Seul problème : tous les documents sont en anglais.

La loi est pourtant claire. *« Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. »* *

Le texte parle de documents. Certains employeurs en déduisent qu'il ne peut s'appliquer qu'à des écrits et que, par exemple, un entretien préalable pourrait, parce que verbal, se tenir en allemand, en anglais ou en

slovaque, dès lors que le salarié bénéficierait d'une traduction ! Mais comment le salarié pourrait-il avoir l'assurance que ce qu'il dit en français pour sa défense sera correctement traduit lorsque le traducteur est un cadre de l'entreprise ?

Le deuxième alinéa du même article précise que cette obligation d'une rédaction en français n'est pas applicable « aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers ». Il n'en faut pas davantage pour justifier toutes les dérives. Mais il faut le lire de bonne foi et lui donner son véritable sens. Les « documents reçus de l'étranger » n'ont pas à être « rédigés en français » ! Cela ne veut pas dire qu'ils doivent être transmis tels quels aux salariés français !

En d'autres termes, des textes écrits à Oulan-

Bator peuvent parfaitement être rédigés en mongol mais, quand on envisage leur application à Courbevoie ou à Rodez, le plus élémentaire bon sens veut qu'on les traduise !

Il est pourtant des employeurs imperméables à cette logique élémentaire. General Electric Medical Systems par exemple, condamné le 11 janvier dernier à fournir aux salariés de son site de Buc (Yvelines) une version française de ses logiciels, une traduction des documents relatifs à la formation, l'hygiène et la sécurité ou aux produits fabriqués par l'entreprise.

Si on précise que la loi impose également la rédaction en français du contrat de travail (article L. 121-1), du règlement intérieur (article L. 122-35) et des accords ou convention d'entreprise (article L. 132-2-1), on

voit mal comment l'employeur ne serait pas dans l'obligation générale et permanente de fournir aux représentants du personnel des informations en français !

L'idéal serait bien sûr que ce français soit intelligible par le commun des mortels et non le galimatias cher à nombre de *managers*, pardon, aux dirigeants d'entreprise ! Mais c'est sans doute trop demander !

* article L. 122-39-1 du code du travail reprenant l'article 9 de la loi du 4 août 1994 relative à l'usage du français.

Jean-basket ou costard-cravate ?

Comment s'habiller pour aller au travail ?

Bien plus qu'une simple question de mode, d'expression de ses goûts et de sa personnalité, il s'agit également d'éviter l'impair pouvant mener droit au licenciement pour faute.

En effet, si chacun est libre de s'habiller comme il l'entend et de suivre la mode de son choix, tout employeur peut souhaiter apporter des restrictions à cette liberté individuelle pour des raisons d'hygiène et de sécurité ou plus généralement pour des motifs commerciaux liés à l'image de l'entreprise.

Reste que pour être légale et donc opposable aux salariés, la restriction à la liberté de se vêtir - qui peut se traduire tant par l'interdiction de certains vêtements que par l'obligation d'en porter d'autres - doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportion-

née au but recherché (article L.120-2 du Code du travail).

Des exemples ?

On peut en premier lieu se remémorer la fameuse affaire du bermuda (Cassation sociale 28 mai 2003 n° 02-40.273) évoquée ici-même dans le numéro de novembre 2003.

Et parce que les modes et les mœurs évoluent et que tout simplement les saisons changent, il est bon de s'intéresser à d'autres cas de figure, d'autres habits, d'autres accessoires.

Le survêtement, par exemple. La Cour de cassation a estimé que l'employeur d'une agence immobilière pouvait légalement interdire à une salariée en contact avec la clientèle de se présenter sur son lieu de travail dans une telle tenue (Cassation sociale 6

novembre 2001, n° 99-43.988).

Dans le même registre des salariés en contact avec la clientèle, les juges ont validé l'interdiction faite à une vendeuse de centre commercial de porter un foulard dissimulant la tête, le cou ainsi qu'une partie du visage (Cour d'Appel Paris 16 mars 2001, 18^{ème} ch.).

A l'inverse, retenant que la demande de l'employeur n'était fondée sur aucune considération de présentation vis-à-vis des clients, le licenciement d'un vendeur de grande surface refusant de retirer pendant son service le diamant qu'il portait à l'oreille fut considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cour d'Appel Toulouse 27 novembre 1998).

Attention toutefois aux conclusions hâtives ! Le simple contact avec la clientèle ne suffit pas à justifier toutes les restric-

tions. Ainsi, le refus d'une serveuse de restaurant, en contrat d'apprentissage, de retirer son piercing à l'arcade sourcilière fut jugé comme ne justifiant pas la rupture du contrat de travail dès lors que ce piercing n'était pas incompatible avec la nature des tâches qui lui étaient confiées et que le règlement intérieur du centre de formation ne comportait aucune interdiction relative au port de bijoux (Cour d'Appel Toulouse 4^{ème} chambre sociale 11 octobre 2001 n° 01-557).

On attend avec impatience et curiosité les premières décisions relatives aux tatouages !

En attendant, pour vous, ce sera quoi ? Basket ou talons-aiguilles ? Jean ou costard-cravate ?

Questions

Les réponses de Forma CE aux questions quotidiennes que

Les heures de délégation

Les heures de délégation entrent dans les moyens indispensables aux élus pour remplir pleinement leur mission. Comment être l'expression collective des salariés si l'on ne dispose pas de temps pour les rencontrer ?

Comment analyser l'information transmise par la direction sur des projets et en mesurer toutes les incidences, si l'on ne dispose pas de temps pour la lecture et l'étude du dossier ?

Comment devenir une force de propositions si l'on ne bénéficie pas de temps pour se rencontrer entre élus pour les formaliser ?

> De combien d'heures de délégation les membres du CE disposent-ils ?

Les élus titulaires bénéficient d'un crédit de 20 heures par mois.

Le représentant syndical au CE des entreprises de plus de 500 salariés dispose également de 20 heures par mois.

Pour les délégués syndicaux, le crédit d'heures varie selon la taille de l'entreprise :

De 50 à 150 salariés : 10 h par mois

De 151 à 500 salariés : 15 h par mois

au-delà de 500 salariés : 20 h par mois

Le délégué syndical central dispose de 20 heures par mois lorsqu'il n'est pas en même temps délégué syndical d'établissement.

Remarque : seul le délégué syndical, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, peut exercer la fonction de représentant syndical au CE. Il dispose donc d'heures de délégation. Il apparaît nécessaire de combler, par voie d'accord, l'absence d'heures de délégation des représentants syndicaux des entreprises dont l'effectif est compris entre 300 et 500 salariés lorsqu'ils ne sont pas en même temps délégués syndicaux.

Les heures de délégation doivent-elles être rémunérées même si elles ne sont pas prises en totalité ?

Non. L'élu ne bénéficie du paiement des heures de délégation que dans la mesure où il les prend effectivement. Les heures

qui ne sont pas consommées à la fin du mois sont perdues et n'ont pas à être payées.

Le crédit d'heures de délégation est-il limité pour un salarié travaillant à temps partiel ?

Non. Le crédit reste le même : 20 heures par mois.

Toutefois, une limite a été fixée : le temps de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers du fait des heures de délégation dont il dispose pour l'exercice de ses mandats.

Exemple : un salarié à temps partiel a une durée contractuelle de travail de 28 heures par semaine (121 heures par mois). S'il cumule un mandat de CE, de DP et de délégué syndical, il aura droit (en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement) à 20 heures (CE) + 15 heures (DS) + 15 heures (DP) = 50 heures par mois de délégation.

Or, ses heures de délégation ne peuvent réduire de plus d'un tiers sa durée mensuelle de travail. Ce salarié ne pourra donc pas prendre toutes ses heures de délégation sur son temps de travail, mais seulement 40 heures et demi au maximum ($121 / 3 = 40,5$).

Le solde de ses heures de délégation (9,5 heures dans notre exemple) pourra être pris en dehors de ses heures de travail.

Le secrétaire et le trésorier du CE disposent-ils d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation ?

Non. Les membres du bureau du CE ne disposent, sauf accord plus favorable, d'aucune heure de délégation particulière pour exercer leur fonction.

Le secrétaire étant obligatoirement un élu titulaire, il bénéficie à ce titre de 20 heures de délégation, comme tout autre titulaire.

Le trésorier en revanche, s'il est suppléant, ne dispose d'aucun crédit d'heures pour exercer sa fonction.

Remarque : désigner un suppléant comme trésorier du CE pose donc une difficulté au niveau de sa disponibilité. Il devra travailler sur son temps personnel et en tout état de cause, en dehors de ses heures normales de travail.

Les heures de délégation non prises au cours d'un mois peuvent-elles être reportées le mois suivant ?

Non. Le crédit d'heures est mensuel, il ne peut être reporté d'un mois sur l'autre. Les heures non prises sont perdues.

Les heures de délégation peuvent-elles être réduites du fait de la fermeture temporaire de l'entreprise ?

Non. Elles ne sont pas réduites non plus du fait de la suspension du contrat de travail de l'élu (maladie, congés payés).

Est-il possible de dépasser le crédit d'heures alloué ?

Oui, en cas de circonstances exceptionnelles. Il peut en être ainsi à l'occasion d'un projet important de restructuration de l'entreprise ou d'une menace de licenciement collectif. Il convient de préciser que le paiement du dépassement des heures de délégation n'est pas de droit comme les autres heures. Il appartient à l'élu d'apporter, préalablement au paiement par l'employeur et à sa demande, des éléments pour expliquer que le dépassement était nécessaire et justifié (voir plus loin dans ce chapitre).

Un élu peut-il transmettre des heures non utilisées à un autre élu ?

Non, les heures de délégation sont individuelles. Le transfert d'heures de délégation entre élus est illicite. Il s'agit-là d'une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut être dérogé, ni par accord, ni par usage.

La répartition des heures entre les représentants du personnel et leur globalisation sont illicites.

Remarque : la globalisation des heures de délégation n'est possible que pour le CHS-CT. Au sein du CHS-CT, un seul élu peut prendre toutes les heures de délégation. Si tel est le cas, les élus doivent avvertir l'employeur de cette répartition.

Le temps de délégation est-il considéré comme temps de travail effectif ?

Oui. Le crédit alloué entre dans le temps de travail effectif. Il doit être payé à l'échéance normale.

pratiques

vous vous posez sur le rôle et le fonctionnement de votre CE

Les élus ont-ils droit à paiement en heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale sur une semaine ?

Oui. Les heures de délégation doivent normalement être prises pendant le temps de travail. Mais elles peuvent également être prises en dehors du temps de travail de l'élu « en raison des nécessités du mandat », ce qui parfois, l'entraînera à dépasser la durée collective de travail. Par exemple : un élu travaillant de nuit qui prend des heures de délégation de jour a droit au paiement de la majoration de nuit.

Le représentant a également droit au repos compensateur dû en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le droit à maintien de la rémunération ne doit pas toutefois occasionner de gain supplémentaire. Ainsi, un élu ne peut cumuler le paiement d'heures de délégation et l'indemnité de congés payés sur une même période.

Le temps passé en réunion plénière avec la direction s'impute-t-il sur le temps de délégation ?

Non. Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances plénières du comité n'est pas déduit des 20 heures de délégation. Il en est de même pour le temps passé aux réunions des commissions obligatoires que constitue le CE : formation, égalité professionnelle, information et aide au logement ou économique.

Remarque : les membres de la commission économique disposent d'un crédit d'heures supplémentaire de 40 heures par an pour qu'ils puissent tenir les deux réunions minimales obligatoires.

Le temps nécessaire aux réunions préparatoires des séances entre-t-il dans les heures de délégation ?

Oui. Mais il en résulte que seuls les élus titulaires disposent de moyens pour préparer une réunion plénière. Là encore, un accord (ou un usage) peut prévoir des dispositions plus favorables.

Les élus sont-ils libres de se déplacer

dans – ou hors – de l'entreprise durant leurs heures de délégation ?

Oui. Les élus jouissent de la libre circulation dans l'entreprise pendant leurs heures de délégation et en dehors de leurs heures habituelles de travail. Cette libre circulation s'exerce y compris auprès d'un salarié à son poste de travail dès lors que le représentant n'occasionne pas de gêne importante dans l'accomplissement du travail des salariés.

Les élus peuvent se déplacer également hors de l'entreprise pendant leurs heures de délégation.

Le délégué doit-il apporter la preuve de la bonne utilisation des heures de délégation ?

Non, dès lors qu'il ne dépasse le nombre d'heures mensuel dont il dispose.

En effet, les heures de délégation prises dans la limite du crédit d'heures mensuel sont présumées avoir été utilisées conformément au mandat détenu par le représentant.

L'employeur peut-il refuser de payer les heures de délégation ?

Avant toute demande d'explication ou toute contestation, l'employeur est tenu de rémunérer les heures prises en même temps que le salaire mensuel.

Une fois payées, l'employeur peut toutefois demander au représentant des explications sur l'utilisation des heures, mais pas des justifications.

En cas de contestation, il doit saisir le conseil de prud'hommes et tenter d'apporter la preuve que les heures de délégation ont été utilisées à des fins différentes.

Remarque : la présomption de bonne utilisation ne s'applique pas aux heures qui dépassent le crédit mensuel, prises en raison de circonstances exceptionnelles.

Avant de les payer, l'employeur peut demander au représentant d'établir l'existence des circonstances exceptionnelles, ainsi que la conformité de l'utilisation de ces heures excédentaires à la mission du représentant.

Si l'employeur refuse de les payer, le

salarié doit saisir le conseil de prud'hommes (mais le référé – procédure d'urgence – n'est pas admis).

Les membres des commissions disposent-ils d'heures de délégation ?

Non, à l'exception des membres de la commission économique qui disposent d'un crédit global (et non pas individuel) de 40 heures par an.

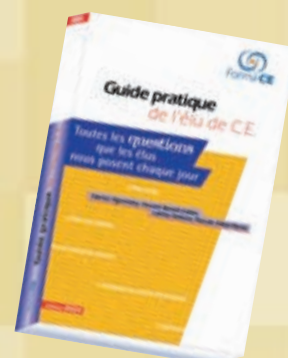
S'agissant des autres commissions obligatoires : commission formation, commission de l'égalité professionnelle, commission d'information et d'aide au logement, le temps passé en réunion de la commission est considéré comme temps de travail mais uniquement pour les membres qui sont des élus du CE (titulaires, suppléants et représentants syndicaux). Aucune limite de temps n'est fixée par la loi.

Pour les salariés membres de ces commissions mais non membres du CE, le temps passé en commission n'est pas considéré comme temps de travail effectif, sauf accord ou usage plus favorable. Ces salariés ne peuvent donc participer que sur leur temps personnel, ce qui pose des difficultés si les réunions de la commission ont lieu pendant le temps de travail.

Enfin les membres des commissions facultatives créées à l'initiative du CE ne disposent pas de moyens en temps, sauf accord plus favorable. Les titulaires du CE membres de ces commissions doivent imputer le temps passé sur leurs heures de délégation. Les autres participeront sur leur temps disponible.

Texte de référence

Code du travail : L. 434-1



Rencontre au CE DIOT

Le CE Diot a fait sa révolution !

Par Dominique Franceschi

C'était un comité des fêtes. En un mandat, il est devenu un vrai comité d'entreprise. Grâce à la formation et à des personnalités leaders.



En deux ans, le visage du CE Diot SA a complètement changé. «Avant, nous n'étions qu'un comité des fêtes et les PV reflétaient uniquement les préoccupations liées aux activités sociales et culturelles (ASC). Aujourd'hui, nous sommes un vrai comité d'entreprise et le contenu des PV est essentiellement économique» reconnaissent Thierry

Sellem et Béatrice Guyomarch, respectivement trésorier et secrétaire depuis quatre et deux ans. Pourquoi et comment une telle conversion ? «Grâce à la formation» répondent avec simplicité ces élus non syndiqués d'une PME parisienne fondée à la fin du XIX^{ème} siècle, courtier d'assurances multiservices dont 96 % du CA (67 millions d'euros) est réalisé avec les entreprises.

Huit filiales, 420 salariés et une direction familiale qui n'a jamais connu de syndicat, ce qui explique en partie les caractéristiques du dialogue social dans l'entreprise. C'est au cours d'un salon professionnel en 2002 que Thierry Sellem a croisé le stand de La Clé, un organisme de conseil et de formation spécialisé. Le début d'une aventure sérieuse et excitante que lui et Béatrice Guyomarch, élue en 2002,

ne regrettent pas. Trois formations interCE de deux jours en séminaires résidentiels et une en «intra» ont initié le processus de transformation, complété par un contrat d'assistance juridique, avec la possibilité de téléphoner à tout moment et la venue d'un conseiller une fois par mois. Bref, une initiation complète au rôle du CE pour des élus qui ignoraient tout de cette mission économique. Joint à un enthousiasme



Thierry Sellem, Trésorier au CE Diot

et une implication personnelle sans faille, les résultats sont édifiants.

Le regard du conseiller juridique

Les changements ont porté sur l'organisation interne du CE comme sur ses relations avec la direction et les salariés.

Côté CE, les élus (5 titulaires, 5 suppléants) ont modifié à la fois leur cadre de vie et leur manière de travailler. Le local parisien du CE, en sous-sol, était plus proche de la cave que du bureau. Sur le budget

de fonctionnement, ils l'ont refait à neuf, faux plafond, éclairage, peintures et meubles compris. Sans oublier le matériel informatique, le télécopieur et le fax (1). Ils ont rédigé un règlement intérieur. «Il est clair et solide ; c'est important pour le bien du comité et le fonctionnement de ses activités». Il prévoit la création de commissions, dont les commissions égalité Hommes/ Femmes, formation professionnelle et 1 % logement. Ils ont aussi institué des réunions préparatoires aux réunions de CE. C'est là que s'élabore la politique du comité et

qu'une formation sur le terrain est dispensée aux élus, grâce à la présence de leur conseiller juridique. «Il nous ouvre les yeux. Avec lui, mon regard a complètement changé. Il nous apprend à analyser un texte, à écouter, à rédiger, à comprendre que ce qu'on a écrit n'exprime pas forcément ce que l'on veut dire» affirme Thierry Sellem.

Ceci est particulièrement vrai pour la rédaction des PV qui a radicalement changé. «Auparavant, la ou le secrétaire laissait la DRH faire ses propres modifications sans oser la contredire, afin qu'elle le signe, parce qu'on croyait que c'était obligatoire. Et il n'y avait aucune approbation du PV à la réunion de CE suivante ! Aujourd'hui, nous enregistrons les débats au dictaphone, ce qui évite les problèmes d'interprétation ou de mauvaise foi, et nous ne sollicitons plus la signature de la direction».

Un ton plus offensif

Autre modification majeure dans les relations avec la présidente du CE : le changement de ton.

«Nos PV sont plus offensifs et plus dynamiques ». Pas seulement eux. Les élus ont présenté à la direction un calendrier des consultations obligatoires et des activités du comité. Cette innovation modifie radicalement la façon de travailler de la DRH qui doit s'y tenir. Celle-ci, à la demande des élus qui ont contesté sa présence au CE, a été éloignée des réunions du CE pendant quelques semaines puis est revenue à sa présidence, sur délégation expresse de la direction générale. Elle doit désormais faire avec des élus d'un nouveau genre qui la poussent à «rester dans les clous de la loi» dans la lettre comme dans l'esprit. «Je suis son chemin de croix» sourit Thierry Sellem... Il est vrai que le



CE Diot ne ronronne plus du tout comme avant. Le contenu de ses PV se consacre d'abord à sa mission économique. Les élus ont osé s'aventurer sur un terrain qu'ils croyaient défendu : le suivi de la gestion du personnel et des recrutements ou licenciements. Ils ont découvert le délit d'entrave et l'efficacité de sa menace. En revanche, ils n'ont pas encore pris en mains l'arme essentielle du CE : l'expert-comptable pour l'analyse des comptes annuels et prévisionnels. «Mais cela n'est pas exclu de notre horizon» affirment-ils.

Dernier domaine de grands progrès faits ou à venir : la communication avec les salariés. 2004 aura vu le premier livret d'accueil du salarié jamais publié dans l'entreprise, qui sera repris et amélioré en 2005. Une initiative très appréciée des intéressés et... de la direction ! Des compte-rendus de CE, juste après les réunions, sont envisagés pour éviter le décalage d'un mois lié à l'approbation du PV. Conscient de l'importance de la communication avec les salariés, Thierry Sellem voudrait effectuer prochainement un stage de formation au CPJ

(Centre de perfectionnement des journalistes). Très utile pour réaliser un projet qui tient à cœur aux élus depuis longtemps : une gazette du CE, lien entre les salariés et tribune des ASC du CE. Si elle avait existé, elle aurait relaté l'exploit sportif de son trésorier qui, en octobre dernier, s'est lancé dans la Diagonale des Fous, le célèbre grand raid de La Réunion (voir Forum des Elus du numéro 12 de Média CE). Qui s'en étonnera ? Pour mener une révolution, il faut toujours des personnalités un peu hors du commun. Thierry

Sellem et Béatrice Guyomarch ont été réélus à 80 % en décembre, avec une équipe de jeunes et nouveaux élus, décidés à donner au CE toute sa place au sein de l'entreprise. Décidément, la révolution n'est pas finie au CE Diot en 2005 !

(1) Normalement, le mobilier et le matériel – équipement informatique, téléphonique et de reproduction – doivent être fournis par l'entreprise, être en adéquation aux besoins du comité et correspondre aux besoins modernes et au degré d'équipement de l'entreprise. NDLR.

Vous pouvez joindre le CE Diot au : 01 42 46 01 75

***Votre Comité d'Entreprise organise un spectacle ou une fête de fin d'année...
Vous souhaitez employer pour l'occasion un artiste ou un technicien du spectacle vivant ?***

**Avec le GUSO, fini le casse-tête des déclarations :
un formulaire à remplir et le tour est joué !**

Un service simple, gratuit et obligatoire : 6 formalités en 1

Très facile d'utilisation, le GUSO est un service gratuit proposé par les organismes de protection sociale du domaine du spectacle.

Il est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2004 pour tous les organisateurs de spectacle vivant qui :

- n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attractions, la production ou la diffusion de spectacles,
- emploient sous contrat à durée déterminée des artistes du specta-

cle (article L 762-1 du code du travail) ou des techniciens qui concourent au spectacle vivant.

Le nombre de représentations organisées dans l'année n'est plus limité comme auparavant.

Dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations sociales, le Guichet Unique facilite vos démarches d'organisateur de spectacle dans le cadre de l'emploi d'un artiste ou d'un technicien de spectacle vivant. Grâce à son formulaire unique de déclara-

tion et de paiement, maintenant disponible en ligne sur **www.guso.com.fr** et toujours sur papier, vous remplissez, en une seule fois, l'ensemble de vos obligations légales auprès des 6 organismes de protection sociale.

Employé et déclaré en toute simplicité, votre salarié bénéficie ainsi d'une protection sociale garantie. Il peut faire valoir l'ensemble de ses droits sociaux auprès de chaque caisse partenaire... et pour vous, tout est en règle !

Guso

Une réponse simple pour l'emploi
de salariés du *spectacle vivant!*



10160119 Photo : Comstock/Shutterstock - 11104

Connectez-vous



www.guso.com.fr

ou

Contactez-nous

N°Azur 0 810 863 342

PRIX APPEL LOCAL

**Votre comité d'entreprise organise un spectacle ?
Vous souhaitez employer pour l'occasion un artiste ou un technicien ?**

**Le Guso est votre seul interlocuteur pour répondre à l'ensemble
des démarches liées à leur embauche et à leur emploi :**

- un seul formulaire de déclaration simplifiée des cotisations (en ligne ou papier) et un seul règlement pour l'ensemble des organismes de protection sociale,
- la simplicité des démarches pour vous,
- l'assurance d'une protection sociale pour votre salarié.





FAITES PASSER LE MESSAGE :

Par Anna Seurin



Un CE qui ne se rappelle jamais au bon souvenir des salariés est un CE fantôme. Alors, n'hésitez pas à leur communiquer tout ce qui fait l'essence de votre mission : informez-les sur les ASC et vos prérogatives économiques, tenez-les au courant de l'actualité de l'entreprise. Mais attention, communiquer, c'est avant tout déterminer sa cible, définir un message cohérent, le diffuser de façon efficace. Car, quel que soit le support choisi, et aussi modeste votre communication soit-elle, elle doit obéir à des règles.

L'Elu de CE sait très bien repérer sa rubrique préférée dans son quotidien. Il sait aussi comparer les informations délivrées chaque jour par Euronews et par TF1 ; il comprend également qu'une info parue en « Une » est vendue arbitrairement comme information capitale. Mais comment lui-même véhicule-t-il auprès des salariés les informations qu'il souhaite ou doit porter à leur connaissance ? « Dans l'ensemble, les CE communiquent peu, trop tard et mal ». La sentence de Simon Lequeux, consultant chez La Clé et chargé de communication, tombe comme un couperet. Pourtant le CE a le devoir de communiquer à l'égard des salariés : sur les activités culturelles et sociales qu'il a mises en place, sur les prestations qu'il leur propose ainsi que sur leurs montants ; il doit jouer la

transparence en dévoilant fonctionnement et budgets ; il est surtout tenu de relater à ses collègues les événements forts de l'entreprise dès que l'actualité le réclame (grèves, licenciements collectifs, situations de crise, départs à la retraite, nouveaux arrivants...). Si les élus communiquent dans l'ensemble assez spontanément sur les loisirs, ils ont beaucoup plus de mal à le faire quand il s'agit de leurs prérogatives économiques.

Communiquer, c'est d'abord une stratégie

Or la communication des élus dans l'entreprise est une nécessité : elle fonctionne comme une arme indispensable dans la construction du rapport de force du CE avec l'employeur ;

elle permet aussi au CE d'asseoir sa légitimité et sa crédibilité auprès de ses collègues (n'oublions qu'ils sont de futurs électeurs !). « Le salarié pense souvent que le CE ne fait pas grand chose ; il est donc important que son travail soit reconnu », analyse Jordi Aubourg, commercial chez legissimo.com, une entreprise familiale qui réalise sur mesure des supports de communication à l'usage des élus. Si certains CE se satisfont d'un degré zéro de la communication, d'autres se sont jetés, sans forcément tenir compte de leur pertinence, sur les outils que les prestataires n'hésitent pas à leur vendre à grand renfort de publicité : « Réaliser votre propre journal de CE ! », « Créer votre livret d'accueil ! », « Le site web : indispensable pour l'image de marque du CE ! ». Des outils qui, s'ils ne sont pas adaptés à l'entreprise ou s'ils sont mal

utilisés, ne garantiront jamais la bonne transmission des messages. « Les CE qui disposent du temps et des moyens nécessaires pour communiquer, rappelle Simon Lequeux, ne représentent qu'une minorité. Certains n'ont ni local ni micro-ordinateur. Ils en sont encore au stade du papier et du crayon. Mais ils déploient parfois des trésors d'ingéniosité qui font mouche ». Pour Jean-Philippe Hafayed, chef de projet chez ADCE (« L'Agence des CE »),





« la plupart des CE qui reconnaissent leur déficit de communication, avouent, au-delà des problèmes de savoir-faire, des problèmes d'organisation. Ils reconnaissent la nécessité de communiquer mais ne savent pas mettre en œuvre. La réalisation d'un support comme un journal par exemple représente une charge de travail importante et il est souvent difficile de trouver la disponibilité nécessaire à un travail collectif ». Parce que la question des outils est secondaire, toute campagne de communication suppose donc avant tout une organisation et une stratégie.

Votre message doit être vu, lu, compris

Comme un journaliste s'apprêtant à rédiger son « papier » après la collecte des faits, sachez que vous devrez avant tout vous poser les bonnes questions : à qui s'adresse le CE ? Il est bon de déterminer les composants de la population de l'entreprise : est-elle essentiellement féminine ? Plutôt composée de cadres, d'ouvriers ou de techniciens ? D'immigrés ? On ne tiendra pas le même discours, on n'emploiera pas le même vocabulaire. Quelle est la disponibilité de vos collègues ? Sont-ils dispersés ou regroupés sur le même site ? Il n'y a pas de honte à se renseigner aussi sur leurs habitudes de lecture. « Nous avons une population très disparate, entre les cadres qui ont l'habitude de lire des documents en diagonale, et les non-cadres qui travaillent depuis des centres d'appel et qui n'ont pas du tout cette culture, explique Pascal Bailleau, secrétaire du CE Orange

France à Montrouge. *Comment être compris de tous ?* ». Prenez aussi la température de l'entreprise : on ne communique pas de la même façon dans une société qui affiche une excellente santé et dans un secteur en plein dégraissage. Soit un indispensable travail en amont avant de mettre en forme votre information, si vous voulez qu'elle atteigne sa cible, qu'elle soit vue, lue et surtout comprise. Quand Jean-Philippe Hafayed de chez ACDE est appelé en renfort par un CE en mal de communication, son premier réflexe est ainsi d'effectuer une enquête-sondage auprès des salariés, avant toute élaboration de projet :

« Quels types d'infos attendent-ils de leur CE ? Ces enquêtes révèlent en général qu'ils souhaitent des infos relevant du droit du travail ou concernant l'institution du CE. Comment sont prises les décisions ? Comment sont menées les négociations ? Il faut absolument mettre en corrélation les attentes des salariés et le projet du CE. Parce qu'un projet qui est attendu est un projet bien reçu ».

Chaudes, mes infos, chaudes !

Quand faut-il transmettre l'information que vous détenez ? Le risque dans une entreprise, c'est que les salariés se sentent tenus à l'écart de l'actualité parce qu'on ne leur dit rien. « La plupart des salariés croient toujours que la direction leur cache quelque chose », entend-on du côté de ceux qui analysent le monde du travail. Au CE donc de jouer son rôle d'interface. Certes, après une réunion de CE où élus et employeur ont débattu, on ne peut pas dire que les salariés palpitent toujours d'impatience d'en connaître le contenu. Si, au pire, ils sont indifférents, habituez-les à recevoir des informations sur ces réunions ; si, au mieux, ils sont inquiets, parce que leur sort d'employés est peut-être en jeu, tenez-les rapidement au courant de ce qui s'y est dit. Comme il existe des supports de communication optionnels, séduisants (et coûteux !),

on oublie souvent que le CE dispose aussi d'outils obligatoires qu'il ne tient qu'à lui d'utiliser à bon escient. Par exemple, le procès-verbal de réunion (« Comme il est obligatoire, on le néglige, explique Jean Martinez de chez TPH Consultant. Dommage, parce qu'il véhicule beaucoup d'infos. Son problème : il est administratif. Il faut donc le rédiger de façon intelligente, synthétique et pédagogique, en se posant la question suivante : que doivent savoir les salariés sur une réunion à laquelle ils n'ont pas assisté ? ». Epinglé sur

« Comment être compris de tous ? »

les panneaux d'affichage, le PV est à la vue de tous. Il pâtit malheureusement d'un deuxième handicap : établi par le secrétaire du CE, communiqué au chef d'entreprise, adopté par les élus, il ne paraît qu'un mois ou deux après la réunion. Or, rien dans le code du travail ne vous interdit de le faire précéder d'un compte-rendu de réunion officieux, plus succinct, qui délivre en phrases claires trois ou quatre idées fortes traitées en réunion, et pour la rédaction duquel vous aurez pris la peine de vous réunir une poignée d'heures. À punaiser ensuite sur le panneau, à diffuser, à faire connaître.

« Les salariés croient que la direction leur cache des choses »





Rapidité, efficacité avec les flash infos

Et si l'actualité se fait vraiment brûlante ? Bruissement de couloir sur de probables licenciements, *on-dit* saisi au vol par un élu sur un projet de fusion, une DRH qui laisse entendre que... À diffuser immédiatement avant

que Radio Cancan ne transforme l'information en rumeur déplaisante. « *Cela dit, on reste toutefois dans la description, et non dans l'analyse* », prévient Jean Martinez en posant un bémol. « *Mais c'est là que les CE les plus démunis en matière de moyens et d'outils sont les plus réactifs*, explique Simon Lequeux. *Parce que sans se poser la question d'une mise*

en page dans un journal, d'un choix de photos ou d'une charte graphique, ils prendront papier et marqueur pour réaliser un premier tract d'info ». Simplicité, immédiateté, efficacité ! « *Il faut s'approcher au mieux de l'outil qui fait de l'info en temps réel* ». Alors, pourquoi pas un système de *flash info*, à la manière des chaînes de télévision lorsqu'elles relatent dans l'urgence un événement extraordinaire ? Les moyens ne manquent pas. « *Dans une entreprise installée dans une tour, pourquoi pas un post-it collé dans l'ascenseur ?* », propose Simon Lequeux. Dans les entreprises qui pratiquent la culture de l'informatique, ce flash info pourra prendre la forme d'un e-mail.

Si l'information est plus conséquente, on peut s'autoriser la réalisation d'un bulletin de liaison de quelques feuillets : un texte photocopié ou sorti en plusieurs exemplaires sur l'imprimante du CE, un simple agrafage, le tour est joué... Il peut être diffusé avec la feuille de paie, ce qui vous assure de toucher 100 % des salariés à un moindre coût. Il suffit de demander l'autorisation à la direction ou au service comptabilité. Si ce système séduit vos collègues et si vous souhaitez en faire un rendez-vous régulier, pensez à tenir vos infos prêtes pour chaque fin de mois.



Magazine du CE : un support pour le long terme

C'est le poids lourd des supports de communication, qu'il se décline en gentil quatre-pages ou en magazine à couverture de papier glacée, selon les moyens de chacun. Plus que tout autre support, il oblige les élus à un travail rédactionnel rigoureux, assimilable à celui des journalistes professionnels. Mise en page aérée, rubriquage cohérent, illustrations de bonne qualité, textes structurés, style agréable. Pour le rendre intéressant voire indispensable, n'hésitez pas à proposer de vrais dossiers (sur la formation des salariés, sur les travailleurs handicapés...), à l'ouvrir éventuellement à vos collègues pour qu'ils y relatent la vie de l'entreprise, à le rendre interactif en proposant petites annonces, bourses d'échanges, sondages... Les

journaux de CE que réalise sur-mesure une entreprise comme legissimo.com dispose ainsi d'un atout certain : des fiches pratiques sur le droit du travail (le congé paternité, la démission...), rédigées par une juriste de droit social ; un « plus » qui permet au salarié de conserver son magazine et de thésauriser l'information. Donnez aussi à votre journal une périodicité à laquelle vous vous tiendrez. Mais gare, sachez constituer une équipe de rédaction qui ne s'épuisera pas au bout d'un mois. Les enthousiasmes s'émoussent vite et les disponibilités aussi. Il serait dommage de démarrer avec un magazine de 40 pages qui finira, au bout de trois numéros, en feuille de chou. Commencez modeste...

Élus du CE réussissez votre communication

- > Création de vos documents de communication : lettre d'information, journal du CE, guide du salarié, guide des ASC, livret d'accueil ...
- > Conception de sondage ou enquête
- > Aménagement des points d'information
- > Réalisation de site internet

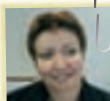


Témoignages...



Notre consultant nous a permis d'identifier les problèmes de communication que nous avions. Sondage, création d'un journal, jeux-concours, les salariés ont été surpris par notre dynamisme. Nous avons réussi à les intéresser à la vie de leur CE !

Marc Morel, secrétaire du CE STTH à Divonne (01), 350 salariés



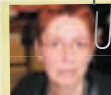
Nous avons fait un sondage. 56% des salariés ne nous connaissaient pas ! 24% seulement connaissent notre rôle au CE ! Notre journal a répondu à leurs questions.

Carole Fourcin, secrétaire du CE DOLE à Rungis (94) 203 salariés.



Le guide que nous avons réalisé informe les salariés des avantages proposés et donne des informations sur leurs droits.

Nicole Guillot, bureau des Œuvres sociales du CCE HAYS LOGISTICS à Croissy-Beaubourg (77) 4 500 salariés.



Nous étions à quelques mois des élections. Compte-rendu de gestion, informations pratiques..., Notre journal a mis en valeur les initiatives de chacun et les projets en cours.

Marie-Line Leclerc, secrétaire du CE CENDRY à Nancy (54) 674 salariés.

Livret d'accueil : la vitrine du CE

C'est grâce à ce document que le nouvel arrivant fait connaissance avec son CE. C'est dire s'il faut soigner sa présentation !

Document synthétique, il rappelle noms et attributions des élus, postes téléphoniques, horaires de permanence. Il liste les prestations gérées par le CE et leurs conditions d'accès, ainsi que les activités permanentes : chorale, club sportif, vidéothèque... Pour Sébastien de Rosny d'Atoucom, qui seconde les CE dans la création de leur propre livret d'accueil, « c'est un guide qui matérialise, noir sur blanc, les règles du CE. Il permet d'éviter un trop nombre d'appels de la part des salariés ainsi que les fraudes. Il doit équilibrer les informations institutionnelles et le rappel des œuvres sociales ». Sa faiblesse ? Une fois donné, on l'oublie, le perd, même s'il est souvent offert dans un petit format pour être facilement transportable. « Je conseille toutefois aux CE de lui donner un format et une mise en page qui le différencient du journal de l'entreprise ». Le livret d'accueil est un document établi une fois pour toutes et qui évolue peu, mais que Sébastien de Rosny conseille de rééditer tous les ans.



L'affiche, une grande star toute simple

« Quand on voit que certaines entreprises n'ont pas de rétroprojecteur et utilisent encore le paper-board, résume Dorine Christophe de Défis CE, on comprend que l'affiche reste un grand classique de diffusion des infos ». Dans les entreprises de type « fordien », où tous les salariés travaillent dans un même lieu aux mêmes horaires, elles seront punaisées dans les lieux stratégiques de passage et de pause : près de la photocopieuse ou de la machine à café, à l'entrée du restaurant d'entreprise... Aussi modeste soit-elle, elle obéit à des règles précises qui la rendront efficace... et lue. Les formateurs qui débarquent dans les entreprises à l'appel d'un CE défont devant l'état de leurs panneaux d'affichage, hérissés de trente post-it, dix affiches, quinze tracts et annonces diverses. Impact de la dernière info en date, collée en bas à gauche, derrière le flyer illustré de petits mickeys ? Nul ! Quand on sait qu'un salarié passe devant le panneau en une seconde chrono, celui-ci a peu de chance d'être déchiffré en détail. Il faut donc travailler l'affiche pour qu'elle incite le salarié à s'arrêter ; et les affiches, c'est comme les plaisanteries : les plus courtes sont toujours les meilleures. Un minimum de mots pour un maximum d'impact, comme une pub ! N'oubliez pas de faire le vide autour de votre affiche et dépunaisez illico les documents périmés.

Petits arrangements avec la communication

Pensez aussi à séparer les infos « préfabriquées » que vous recevez régulièrement (remises accordées aux salariés par les commerces de proximité, annonce d'une exposition de bijoux dans le hall d'entrée de la société...) et que vous placardez telles quelles, et vos propres affiches ou tracts qui devront, en face, être mises en forme de façon percutante pour faire le poids. Pourquoi ne pas habituer aussi les salariés à distinguer les affiches qui relèvent

de vos prérogatives économiques (feuillets jaunes aux lignes sages) et celles qui surfent sur la vague du loisir ou de la consommation (feuillets bleu évasion, agrémentés d'une bonne photo ou d'un dessin rigolo) ?

Quoi qu'il en soit, simple affiche ou magazine élaboré, le CE ne doit pas oublier d'appliquer les règles de base de la communication : définir son lectorat, rédiger des textes clairs et compréhensibles, les rendre visibles (en jouant avec les polices de caractère, les couleurs, les photos...), leur donner une identité visuelle (une signature « CE » en quelque sorte qui aide le salarié à reconnaître la provenance du message), et les mettre rapidement à la disposition de tous. « Lire, c'est fatigant, rappelle Simon Lequeux. Alors si l'on peut faciliter le boulot du lecteur, par définition fainéant... Pourquoi pas avec une forme ludique, en créant un personnage récurrent qui apparaîtra sur tous vos tracts et vos affiches ? Et si dans certains sites la manière la plus efficace d'informer un salarié reste le texto... pourquoi pas ? ».



Site web : le miroir aux alouettes

Outil révolutionnaire ou simple effet de mode ? Le site web semble tenter la plupart des CE que nous avons interviewés ! Il est vrai qu'il convient parfaitement aux entreprises éclatées en plusieurs sites sur toute la France, ou qui pratiquent des horaires très diversifiés mais aussi à celles où la permanence du CE est réduite à la portion congrue. Parce que le site du CE a ainsi l'assurance de toucher tous les salariés, en tout lieu, et à toute heure de la journée. Encore faut-il que les salariés aient facilement accès à un poste informatique. Attention, les milieux médicaux, le secteur du bâtiment, les entreprises de nettoyage... en sont rarement équipés. Les avantages du site : il fonctionne comme un livret d'accueil puisqu'il présente tous les membres du CE et leurs prérogatives, et comme un périodique puisqu'il développe des informations sur les missions et activités ponctuelles du CE. Il peut accueillir une masse d'informations et les réactualiser en temps réel. Au choix : un site intranet, consultable uniquement depuis l'entreprise (il faudra dans ce cas négocier sa création avec la direction) ou un site internet consultable de partout et par tous (dont tous les ayants droit). Inconvénients du site web : très visité au début par les salariés, il devra être alimenté en permanence pour rester vivant et attractif. Sachez choisir un prestataire qui vous formera (une demi-journée suffit) afin que vous réalisiez vous-mêmes les mises à jour.

AGENCE TABLES DE FRANCE
C'EST PARIS!

*Le spécialiste
des sorties parisiennes*

Quelques unes de nos sorties cabarets...

MOULIN ROUGE 	LIDO 	PARADIS LATIN
COURSES A VINCENNES 	SOIRÉE BRASIL 	LE CANOTIER
CRAZY HORSE 	Chaque sortie = 1 spectacle + 1 diner tout compris + 1 activité parisienne : Croisière sur la Seine la Tour Eiffel, le Grand Rex ou autre activité...	PARIS DINER SPECTACLE

*Un organisateur de sorties
qui respecte tous ses engagements*

INTERROGEZ-NOUS
01 42 93 55 55
www.tdf-paris.com

1945 2005

citoyens **CE**

60 ans de comités d'entreprise

Pour rendre hommage aux élus d'hier,
d'aujourd'hui et de demain...

Pour tous renseignements :

01 56 71 22 00

www.citoyensce.fr

6 au 8 Juin 2005

**Poitiers > Futuroscope
> Palais des Congrès**

AVEC LE SOUTIEN DE

TIR GROUPE
CRÉDITS CREDIT


FUTUROSCOPE
le Futur


LEGRAND EDUCATIVE

 **GENERALI**
ASSURANCES

ADCE
Agence des comités d'entreprise
Communication dans l'entreprise

CGD

K&L Associés


NAPOLÉON
ALEXANDRE

Média CE
www.mediace.fr


canalce
Le partenaire de l'CE de proximité

*Terrains
et
Menus*


CAFÉ DE FRANCE


Les 7 Cils
Firearmark


TARDIVON
BOISSON TRAUVÉE

**Votre rendez-vous
social**

citoyens **CE**

60 ans de comités d'entreprise

Parmi tous les invités, vous retrouverez :

- Jean Auroux, Ministre du Travail en 1982
- Philippe Waquet, Conseiller Doyen de la Chambre sociale de la Cour de Cassation
- Maurice Cohen, Docteur en Droit
- Danièle Linhart, Sociologue et Directrice de recherche au CNRS
- Henri Vacquin, Sociologue d'entreprise

Organisé par



avec



Trois temps forts

La rétrospective

Des films, des images, des témoignages vous feront traverser 60 ans d'avancées sociales. Aujourd'hui, qu'en reste-t-il ? Des hommes et des femmes vous feront partager leurs combats pour la défense des intérêts des salariés.

Les travaux en ateliers

Les 2 grandes missions du CE :

- Identifier les méandres économiques de l'entreprise, conquérir l'information et permettre au salarié d'identifier son environnement sont les principales clés du rôle économique des élus.
- Bâtir une politique sociale et culturelle forte, communiquer avec les salariés et partager des instants de convivialité sont des facteurs qui permettent de recréer des solidarités.

Ces travaux seront animés par des spécialistes du CE.

Le débat en plénière

Après la restitution des rapports, un grand débat démocratique s'installera entre les représentants du personnel et des personnalités du monde politique et socio-économique.



La réforme des 35 heures va-t-elle tuer les 35 heures ?

Par Dominique Pontvianne

Le gouvernement se targue de ne pas remettre en cause la durée légale du travail fixée à 35 heures par les lois Aubry mais uniquement d'assouplir le dispositif. « Travailler plus pour gagner plus », c'est ce que voudrait la grande majorité des salariés et c'est aussi l'argument mis en avant par le Medef pour pousser la nouvelle majorité à revenir sur les 35 heures version Aubry.

Mais derrière ces beaux slogans, que se cache-t-il vraiment ?

Exceptionnellement, dans notre monde politique ce n'est pas un projet de loi qui reformera

les lois Aubry I et II sur la réduction du temps de travail mais une proposition de loi rédigée à l'initiative du député UMP Pierre Morange et déposée le 21 juillet sur le bureau de l'Assemblée Nationale, reprise par son groupe. Cette procédure d'adoption n'est pas neutre puisque que moins de 10 % des textes législatifs adoptés ont pour source une proposition de loi, c'est-à-dire une origine parlementaire (député ou sénateur) et que tous les autres proviennent de projets de loi, prérogatives du gouvernement en place. Si les chiffres paraissent disproportionnés, ce n'est pas par manque d'idée ou de travail des parlementaires. Non ! c'est parce que notre constitution est ainsi faite et qu'il appartient au gouvernement de fixer l'ordre du jour des deux assemblées. En d'au-

tres termes, les propositions de lois sont généralement inscrites à l'ordre du jour seulement quand elles vont dans le sens de l'exécutif et sont souvent impopulaires comme la réforme des 35 heures. Passer par une proposition de loi fait gagner du temps à Jean-Pierre Raffarin. En effet, un projet de loi aurait contraint le premier ministre à soumettre son projet au Conseil d'Etat puis au conseil des ministres avant d'être débattu devant le Parlement.

Les enjeux de la réforme : assouplir les 35 heures

La majorité parlementaire et gouvernementale prétendent haut et fort qu'il n'est pas question de remettre en cause les 35 heures. Pour l'affirmer, elles s'appuient sur le fait que le texte n'abolit pas la durée légale du travail à 35 heures par semaine. En revanche, il

permet aux entreprises de recourir de plus en plus aux heures supplémentaires avec comme garde fou, la signature d'accords de branche ou d'entreprise. Le projet ne comporte que quatre articles et développe deux pistes.

Augmenter le contingent des heures supplémentaires

L'objectif est de permettre aux entreprises d'avoir recours à un plus grand nombre d'heures supplémentaires appelées dans le texte « heures choisies ». Dans la limite de 48 heures par semaine et exceptionnellement 60 heures. Concrètement, dans les entreprises de plus de 20 salariés, des « salariés volontaires » pourront pratiquer des heures supplémentaires au-delà du contingent légal actuel de 220 heures par an fixé par le décret du 22 décembre 2004, et

ce sans autorisation de l'inspecteur du travail. Le taux de rémunération de ces heures sera fixé par une convention collective de branche ou d'entreprise sans qu'il puisse être inférieur à celui déjà en vigueur dans l'entreprise. Pour rappel, dans ces entreprises, le contingent annuel des heures supplémentaires, c'est-à-dire celles qui peuvent être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail, avait été fixé à 180 heures par la loi Aubry. Par ailleurs, les cadres soumis au forfait annuel pourront renoncer à une partie de leurs jours de repos ou de congés en contrepartie d'une majoration de salaire selon des conditions aussi fixées par accord collectif. Dans les entreprises de 20 salariés au plus un délai supplémentaire de trois ans leur est ouvert pour leur permettre d'organiser par voie d'accord les nouvelles règles qui leur seront applicables en matière de rémunération des heures supplémentaires. La réforme

Des élus jugent sévèrement cette réforme

77% des salariés souhaitent conserver leur temps de travail et seuls 18% accepteraient de le voir augmenter (sondage Ifop réalisé les 27 et 28 janvier 2005 pour le Journal du Dimanche). C'est également l'avis des élus que Média CE a interrogé.

Bernard Criton, délégué du personnel chez SNURSIT, se fâche

« Cette réforme des 35 heures est une marche en arrière, estime Bernard Criton, délégué du personnel au sein de l'entreprise SNURSIT. Cette exploitation forestière située dans les Landes emploie 180 salariés. Elle a mis en place un accord de réduction du temps de travail en 2000. « Ce n'est pas un accord 35 heures parce que l'entreprise est régie par la convention collective de l'agriculture, explique Bernard Criton, délégué du personnel. Cet accord a abaissé le temps de travail à 45 heures par semaine calculées sur une base de 2 020 heures par an alors qu'auparavant les semaines de travail pouvaient atteindre 60 heures. Cette réduction s'est accompagné d'une baisse de salaire de 1% par an pendant trois ans. La RTT est prise sous la forme de journées complètes de congé non cumulables et à l'initiative de l'employeur. C'est ce qui s'applique actuellement dans la société pour l'ensemble des salariés ouvriers ou cadres. Il n'est pas question pour nous de négocier un nouvel accord pour prendre en compte la réforme en cours de discussion au Parlement sur les 35 heures et la direction ne s'est pas prononcée sur le texte. Aucune négociation n'est à l'ordre du jour. Ce projet est un véritable camouflet pour les salariés qui va dans le sens du patronat. Ce que nous souhaitons c'est renégocier l'accord existant pour passer à une annualisation à 1 940 heures par an comme un avenant devait le prévoir en 2003 mais qui n'a pas abouti. L'employeur voulait en contrepartie pouvoir faire travailler les salariés six jours par semaine à sa demande sans payer les heures supplémentaires. En, effet les heures supplémentaires ne sont pas payées mais transformées en RTT qui ne sont pas majorées comme lorsque les heures supplémentaires sont payées en salaire. Une heure supplémentaire équivaut à une heure de RTT. C'est cette revendication de majorer les RTT au même niveau que les heures supplémentaires que nous vou

Daniel Lesaulnier, secrétaire du CE du groupe Moniteur, n'y croit pas

« Aucune négociation n'est prévu pour aménager notre accord de RTT au groupe Moniteur », affirme Daniel Lesaulnier, secrétaire du CE. Ce groupe de presse et d'éditions emploie 750 personnes et a signé un accord de réduction de travail le 1^{er} février 2000. « Il n'y a aucune annualisation et l'accord s'applique à tous, employés, cadres et journalistes, selon les mêmes modalités. Il prend la forme d'un jour de RTT par mois sauf en juillet et août ce qui nous donne dix jours par an à prendre obligatoirement par journée ou demi-journée dans le mois. A ces dix jours s'ajoutent 5 jours supplémentaires qui, eux, peuvent être cumulés et accolés à des congés payés mais ils peuvent aussi être pris par demi journées. Par ailleurs la durée hebdomadaire a été abaissée à 37 heures 30 au lieu de 39. 1 heure 30 est prise par les salariés chaque semaine en fonction de ses souhaits et des besoins du service. Nous avons obtenu cet accord après de nombreuses réunions. C'est une avancée pour les salariés qui tiennent à conserver leurs avantages. Il n'est donc pas question pour le syndicat majoritaire CGT auquel j'appartiens de négocier quoi que ce soit une fois que la loi sera votée. Nous nous opposons à toute discussion sur le sujet, d'ailleurs pour l'instant la direction ne bouge pas. Si elle voulait revenir sur l'accord signé en 2000 elle soulèverait un tollé général auprès des salariés, tollé aussi fort si ce n'est plus que sur les problèmes d'augmentation de salaires. Le personnel est satisfait de pouvoir bénéficier de plus de temps libre et ne veut pas revenir en arrière. Je tiens également à préciser que pour nous les 35 heures restent liées à l'emploi. D'ailleurs, La RTT s'est accompagnée chez nous d'embauches. »

La réforme passe sans casse !

La loi réformant les 35 heures a été signée le 25 mars dernier par Gérard Larcher, ministre délégué aux Relations du travail. Ni le PS, ni le PC, ni les Verts n'ont jugé utile de déposer un recours en Conseil Constitutionnel. C'est une grande surprise tant la proposition de loi avait fait coulé d'encre !

prévoit le maintien pendant cette période du régime dérogatoire résultant de la loi du 19 décembre 2000, à savoir que dans ces entreprises le contingent d'heures supplémentaires avait été maintenu à 220 heures pour une majoration de 10% pour les quatre premières heures supplémentaires effectuées par semaine au lieu de 25%. Mesure dérogatoire qui avait déjà été reconduite par la loi Fillon de janvier 2003 qui avait repoussé cette échéance de fin 2003 à fin 2005. Les salariés de ces entreprises pourront également renoncer à une partie de journées ou demi-journées de repos accordées au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 10 jours par an. Les heures effectuées à ce titre donneront lieu à une majoration de salaire au moins égale à 10% et ne s'imputeront pas sur le contingent légal ou conventionnel des heures supplémentaires. Concrètement, jusqu'au 31 décembre 2008 les entreprises pourront payer les heures supplémentaires à moindre coût. Conséquence : elles payeront les 35 heures sans les appliquer en continuant à payer les salariés au même niveau

qu'une durée de travail hebdomadaire de 39 heures sans le « plus » des majorations pour heures supplémentaires. Cette disposition accentue encore le fossé entre les entreprises de plus ou moins de 20 salariés qui, par définition, ont beaucoup moins d'avantages annexes (tickets restaurant, mutuelle, 13^e mois, etc.). Même le groupe UDF à l'Assemblée Nationale s'insurge sur cette « discrimination » et réclame une égalité de traitement entre toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Modifier et assouplir les règles d'alimentation du compte épargne temps

Les possibilités d'alimentation et d'utilisation du compte épargne temps (CET) vont être élargies et assouplies. Le CET a pour but de permettre aux salariés d'accumuler, pendant plusieurs années, des jours de congés rémunérés ou une partie de leur épargne salariale. Jusqu'à présent, le CET pou-

vait être alimenté par des jours de congés payés dans la limite de dix par an, par des heures de repos compensateur acquis en contrepartie d'heures supplémentaires et par des jours de réduction du temps de travail non prises par le salarié. L'ensemble de ces jours (congés payés compris) ne peut selon la législation actuelle dépasser 22 jours par an. Désormais, l'employeur pourra également y affecter des heures travaillées par le salarié au-delà de la durée collective de travail. La réforme laisse désormais à un accord collectif le soin de fixer les limites dans lesquelles ce dispositif peut être utilisé sous réserve du respect de la durée maximum de travail hebdomadaire et des dispositions communautaires relatives aux congés annuels. Le salarié peut alimenter son compte avec des primes, des indemnités et des augmentations de salaire mais ce qui est nouveau à l'initiative du salarié, comme auparavant, mais aussi à l'initiative de l'employeur si un accord collectif le permet. Le CET peut bénéficier de sommes issues de la participation, de l'intéressement ou d'un plan d'épargne d'entreprise. Les droits épar-

gnés pourront désormais être utilisés sous forme de congés ou de compléments de rémunération immédiate (à l'expiration du compte) ou différée. Auparavant le CET devait, en principe, être utilisé dans les cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié avait acquis 2 mois de congés rémunérés au titre du CET. La nouvelle législation supprime toute limite dans le temps pour stocker ces droits et les utiliser.

Dominique Pontvianne



10 FORMATIONS POUR AGIR, RÉAGIR ET TROUVER SA PLACE EN TANT QU'ÉLU AU SEIN DE L'ENTREPRISE

LE RÔLE DU SECRÉTAIRE DU CE

Bordeaux, le jeudi 24 mars 2005
Toulouse, le mercredi 13 avril 2005
Orléans, le mardi 26 avril 2005
Nantes, le mercredi 8 mai 2005
Paris, le jeudi 12 mai 2005

LA GESTION DU STRESS ET DES ÉMOTIONS

Paris, le lundi 21 mars 2005
Paris, le lundi 16 mai 2005

LA GESTION ET LA COMPTABILITÉ DU CE

Nantes, le mardi 22 mars 2005
Paris, le mercredi 30 mars 2005
Toulouse, le mercredi 4 mai 2005
Paris, le mercredi 25 mai 2005

HARCÈLEMENT MORAL, DISCRIMINATIONS ET LIBERTÉS

Paris, le lundi 11 avril 2005
Bordeaux, le jeudi 12 mai 2005
Toulouse, le jeudi 19 mai 2005

SAVOIR LIRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE

Toulouse, le mardi 12 avril 2005
Bordeaux, le jeudi 14 avril 2005
Paris, le mercredi 11 mai 2005
Nantes, le mardi 10 mai 2005
Lyon, le jeudi 19 mai 2005

INITIATION AU DROIT DU TRAVAIL

Paris, le mercredi 20 avril 2005

LA COMMUNICATION DU CE

Lyon, le jeudi 31 mars
8 le vendredi 1er avril 2005

Paris, le mercredi 1er
6 le jeudi 2 juin 2005

LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Bordeaux, le mercredi 30 mars 2005
Nantes, le mercredi 13 avril 2005
Paris, le vendredi 20 mai 2005

DP, CE, CHSCT, DS : RÔLES COMPARÉS

Paris, le mardi 31 mai 2005

LA PRISE DE PAROLE EN RÉUNION DU CE

Paris, le lundi 18 avril 2005

**POUR CONNAÎTRE LES CONDITIONS D'INSCRIPTION
CONTACTEZ-NOUS AU :**

- 01 55 56 62 10
- commercial@forma-ce.fr
- www.forma-ce.fr



FORMA CE EST AGRÉÉ POUR LA FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS DE C.E. SOUS LE N°200114-13, DÉLIVRÉ PAR LA PRÉFECTURE ÎLE-DE-FRANCE.
50, RUE EDUARD PAILLERON - 75027 PARIS CEDEX 19.
TÉLÉPHONE : 01 55 56 62 10. TÉLÉCOPIÉ : 01 55 56 62 11. EMAIL : commercial@forma-ce.fr



Réforme des 35 heures :

une portée limitée dans l'entreprise

La proposition de loi assouplissant les 35 heures a donné lieu à de nombreuses prises de position, accompagnées de manifestations. Pour les plus libéraux et une grande partie du patronat elle est nécessaire au maintien de notre économie, pour les autres (la majorité des organisations syndicales et des parties de gauche), elle constitue un retour en arrière.

Le débat politique et social se cristallise. Si les 35 heures constituent, sans aucun doute, un « plus » social qui n'a nullement empêché les entreprises de maintenir leur compétitivité, la réforme envisagée aujourd'hui n'aura dans l'entreprise qu'un effet limité. Pourquoi ? Plusieurs éléments militent en ce sens.

■ **La nouvelle législation** ne remet pas en cause la durée légale du travail qui reste fixée à 35 heures. Dans un tel contexte, les entreprises qui souhaiteront faire travailler des salariés au-delà de 35 heures vont alourdir leur masse salariale. Toute heure travaillée en sus de la durée légale devra être rémunérée et même parfois majorée. De plus, les salariés devront être volontaires, ce qui risque d'être un frein à la généralisation au sein de l'entreprise.

■ **Pour être mises en place** au sein de l'entreprise, ces dispositions doivent faire l'objet d'un accord de branche ou d'entreprise qui doit répondre aux règles de validation et ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire. Quelle est l'organisation syndicale qui, aujourd'hui, dénonce ce texte, signera, demain, un accord sur de telles dispositions ? Le recours à la sous-traitance et à l'intérim reste des outils de flexibilité moins risqués...

■ **Le relèvement du contingent** d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail de 180 à 220 heures par an et salarié ainsi que la possibilité d'aller au-delà pour les salariés qui le souhaitent risque d'être peu utilisés. Quant au compte épargne temps, seulement moins d'un salarié sur cinq en bénéficie actuellement, dispositif jugé coûteux et lourd à gérer. Enfin, pourquoi travailler plus quand les commandes ne suivent pas ? En 2003, le nombre moyen d'heures supplémentaires par salarié n'atteint que 60 par an, résultat bien inférieur au contingent autorisé...





Ayez le réflexe

CONSEIL - FORMATION - EXPERTISE

**COMMENT «MIEUX
FAIRE FONCTIONNER»
VOTRE COMITÉ
D'ENTREPRISE ?**

INDISPENSABLE

L'ASSISTANCE
ACTEUR JURIDIQUE

INCONTOURNABLE

LES FORMATIONS
ACTEUR JURIDIQUE

INEVITABLE

LES EXPERTISES
ET LES RÉUNIONS
ACTEUR JURIDIQUE

IMMEDIAT

L'ENGAGEMENT
ACTEUR JURIDIQUE

SIÈGE SOCIAL

81, rue du Gal LECLERC
95410 - GROSLAY

Tél. 01 34 28 67 87
Fax 01 34 28 67 88

info@acteur-juridique.com
www.acteur-juridique.com

Des réactions syndicales

Après les manifestations organisées dans toute la France le 5 février dernier, notamment, contre la réforme des 35 heures qui ont rassemblé 500 000 personnes selon les organisateurs et 300 000 selon les forces de police, et après le succès également des manifestations du 10 mars dernier sur le pouvoir d'achat, le gouvernement reste sur ses positions et ne souhaite ni reculer ni remettre en cause le texte soumis au Parlement. Pour les syndicats, ce texte met à mal tout le fondement de la loi Aubry.

CFDT : « La proposition de loi UMP dénature la RTT »

Pour la CFDT la réforme des 35 heures favorise les employeurs et nuit à l'emploi. Pour la confédération si le texte est voté il aboutira à des jours de repos « bradés » et à un « temps choisi » qui ne l'est pas. Le syndicat considère que les entreprises feront pression sur les salariés qui ne pourront pas dire non parce qu'ils auront une épée de Damoclès au dessus d'eux (licenciements économiques ou délocalisations), et même qu'elles imposeront ce « temps choisi » au moment de l'embauche. Il dénonce aussi « des inégalités en plus entre les salariés des petites et grandes entreprises ». Autre sujet de préoccupation la possibilité pour l'employeur de décider seul d'affecter au compte épargne temps d'un salarié un certain nombre d'heures travaillées et non payées. En ligne de mire également le nombre d'heures du contingent annuel qui « ne sera pas rémunéré au niveau actuel et aboutira à la suppression d'un emploi pour quatre salariés travaillant 44 heures par semaine.

CGT : « Tout faire pour empêcher l'estocade des 35 heures »

La CGT dit tout fort tout ce que tout le monde pense tout bas à savoir que la propo-

sition de loi a été « écrite sous la dictée du Medef » (qui n'est pourtant pas complètement satisfait du texte). Pour la confédération le slogan lancé par le gouvernement « travailler plus pour gagner plus » est un mensonge « éhonté ». Selon elle, le texte va permettre aux employeurs d'imposer aux salariés un allongement « considérable » de la durée du travail tout en réduisant les garanties et les contreparties dont ils bénéficiaient jusqu'à présent. A l'appui de ses arguments : la hausse du contingent annuel des heures supplémentaires qui pourra atteindre 220 heures, la suppression d'un jour férié (le lundi de Pentecôte), et les 80 heures de formation professionnelle continue prises hors temps de travail. Pour la centrale syndicale c'est la porte ouverte à la généralisation de la flexibilité qui rendra « les salariés corvéables à merci » parce que le temps choisi n'existe pas et quand l'employeur demandera d'effectuer des heures supplémentaires le salarié ne pourra pas refuser. Autre critique : agrandir le fossé entre les entreprises de plus de 20 salariés et les autres.

CFTC : « Travailler plus pour gagner... moins »

Tel est la position de la CFTC sur la réforme des 35 heures. Selon la confédération « le

juste salaire ne dépend pas des heures supplémentaires ». Elle dénonce l'ouverture illimitée du temps du travail des salariés et surtout la dégradation des conditions de travail et le caractère « illusoire » du libre choix d'effectuer des heures supplémentaires pour les salariés parce que le rapport de force restera en faveur de l'employeur « le texte agrandit sa marge de manœuvre pour augmenter le temps de travail hors de sa durée légale et les salariés des PME seront à nouveau les plus pénalisés. Les heures supplémentaires ne sont pas une solution mais un moyen de contourner l'obstacle de la durée légale de travail de 35 heures par semaine ». La CFTC remet également en cause la politique des gouvernements successifs et du patronat qui maintient « une modération salariale particulièrement sévère, au nom de la compétitivité et de l'emploi. » Alors que dans le même temps, le syndicat remarque que « les actionnaires engrangent dans certaines grandes entreprises la moitié des bénéfices qui ne profitent ni aux salariés ni même à la pérennité de l'entreprise.

En effet, selon une enquête récente de l'Insee les dirigeants d'entreprise ont augmenté leurs rémunérations de 40%, l'an passé, les dividendes ont progressé de près de 140% entre 1996 et 2002 alors que 40% des salariés du secteur privé n'ont pas eu d'augmentation en 2004. »



unanimes et virulentes

CGC : mitigée mais plutôt « preneuse sur le rachat des jours de RTT »

La CGC se réjouit que la réforme des 35 heures reprenne deux de ses suggestions : inciter les employeurs à compléter en abondant les apports des salariés sur le compte épargne temps et une meilleure sécurisation des transferts des droits ouverts dans le cadre de ce dispositif d'une entreprise à une autre lorsque le salarié change d'employeur. Mais la confédération estime que la formule du nouveau CET est fiscalement et socialement moins attractive que la réduction du temps de travail pour les salariés. Et que la réforme pourrait dans son ensemble « être interprétée comme un substitut aux revendications salariales qu'il ne s'agit pas pour le syndicat d'abandonner ». Elle précise que si elle « est prête à des assouplissements (des 35 heures) pour tenir compte des besoins et des désirs de ses mandants, en dehors de tout dogmatisme, il y a des limites qu'elle ne franchira jamais ». Le syndicat a réalisé un sondage

auprès de ses mandants notamment sur l'assouplissement des 35 heures. Ce sondage fait apparaître que 79 % des cadres et techniciens sont prêts à échanger du temps contre du salaire, constate Jean-Luc Cazettes dans la lettre confédérale. « La position de raison » prise par la CFE-CGC est que la règle reste les 35 heures, dans leurs conditions actuelles mais que chacun puisse prendre ses jours de RTT selon sa volonté ou les mettre en tout ou en partie sur un compte épargne temps.

FO : « pour gagner plus il va falloir travailler plus »

Pour FO la proposition de loi est « l'aboutissement de l'offensive lancée contre la durée légale du travail par la majorité et le Medef depuis 2002 ». La confédération réclame le retrait du projet en discussion au Parlement. « Il faut mettre ce dossier de côté et regarder calmement les choses, a expliqué le secrétaire général du syndicat lors d'un grand jury RTL, LCI, Le Monde. Par exemple, le fait de

dire qu'un salarié va choisir sa durée de travail, ça n'existe pas. Personne n'y croit, parce que c'est l'employeur qui fixe la durée du travail dans l'entreprise. » Quand à la fédération des ingénieurs et cadres FO, elle rejette l'idée d'une « monétisation du compte épargne temps qui consiste à ce que les salariés et notamment les cadres rétrocèdent leurs jours de RTT pour obtenir en échange « un complément de rémunération. » En d'autres termes, les cadres paieront leurs revendications salariales en renonçant à leurs jours de congés acquis au prix d'un gel de leur salaire et d'un accroissement de leur charge de travail. Cette mesure ne saurait être une réponse aux attentes et préoccupations des cadres dont plus d'un tiers travaille déjà plus de 45 heures par semaine. Les cadres revendiquent la réduction du temps de travail et 72% d'entre eux, selon les premiers résultats de notre baromètre FO Cadres 2005, n'entendent pas qu'elle soit remise en cause. »





Les logiciels de votre C.E.

Activités • Salariés et familles • Comptabilité

Des formations pour tous les élus (gestion, informatique, bureautique, comptabilité)

Avec SELFNET,
le site Internet clé en main du Comité.
Essayez le sur www.logitis.info

DOSSIER COMPLET SUR SIMPLE DEMANDE
60, rue Membre - 59300 Valenciennes
Tél. 03.27.40.13.90

Site Internet : www.logitis.info
Contact : contact@logitis.info

Comité			
Responsable		Fonction	
Adresse			
CP		Ville	
Tél.		Fax	
E-mail			

Partenaire gestion depuis 1985

Frais de santé :

des transferts financiers vers les régimes complémentaires d'entreprise

Par Dominique Pontvianne

Le maintien d'un bon niveau de protection complémentaire en matière de frais de santé, mise en place au sein des entreprises, devient de plus en plus délicat aujourd'hui, compte tenu du désengagement croissant du régime général de la sécurité sociale, par le biais du non remboursement de certains médicaments et de la diminution de sa participation financière au coût des soins médicaux et hospitaliers.



Si tous les salariés français sont loin d'être couverts par un régime d'entreprise et, tout particulièrement ceux travaillant dans de petites structures – ce qui a poussé récemment le Gouvernement à proposer la création d'incitations fiscales individuelles – la nécessité de conserver et d'améliorer les prestations complémentaires reste un enjeu majeur et pour lequel le comité d'entreprise peut jouer un rôle non négligeable.

En effet, depuis la réforme de l'assurance maladie intervenue le 28 juillet dernier, les différents acteurs de la protection sociale réfléchissent aux solutions qui seront les plus adaptées et les moins onéreuses pour tous. Quel que soit son degré d'implication et de déci-

sion dans le régime complémentaire de son entreprise, le comité d'entreprise doit être un acteur actif dans les évolutions qui se dessinent à l'horizon.

En France, deux systèmes cohabitent

Dans le domaine de la santé, le système français est composé, d'une part, du régime obligatoire de la sécurité sociale auquel tous les salariés sont affiliés et, d'autre part, du régime complémentaire d'entreprise, géré par les mutuelles, les compagnies d'assurance ou les institutions de prévoyance.

Sauf accord de branche étendu ou convention collective le rendant obligatoire, le régime

complémentaire est facultatif. Néanmoins, en l'absence d'un tel régime, le comité d'entreprise peut formuler, à son initiative, « toute proposition de nature à améliorer... les conditions dans lesquelles ils (les salariés) bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale » (article L.431-4 du code du travail). C'est-à-dire, les garanties collectives proposées aux salariés, aux anciens salariés et à leur famille qui couvrent des risques tels le décès, l'atteinte à l'intégrité physique de la personne ou lié à la maternité, l'incapacité de travail ou l'invalidité.

Lorsque l'entreprise est dotée d'un régime complémentaire, il est, dans la plupart des cas, le résultat d'un accord collectif, même si la loi permet d'autres

voies : le référendum et la décision unilatérale de l'employeur.

L'accord collectif

Le premier mode pour la mise en place d'un régime complémentaire, et sans doute le plus répandu, est la négociation d'un accord collectif qui peut intervenir au niveau interprofessionnel, professionnel ou de l'entreprise.

Négociés avec les délégués syndicaux, ces accords collectifs contiennent des dispositions définissant :

- les garanties dont bénéficient les salariés (et parfois anciens salariés),

- les conditions de financement auquel participe chaque

Comment le CE Asad gère-t-il la protection complémentaire des salariés ?

L'Asad est une association qui propose des aides à domicile pour les particuliers en région parisienne avec un effectif de 370 salariés pour 107 adhérents environ dispose d'un budget de 1% de la masse salariale pour les affaires sociales et culturelles . C'est le comité d'entreprise qui gère et prend en partie en charge la mutuelle. « Nous participons à hauteur de 6 € par mois pour une personne isolée et de 7 € pour une famille, précise Jeanine Bylon, trésorière du comité d'entreprise. A noter qu'un parent divorcé qui a un enfant à charge est considéré comme une « famille ». Notre mutuelle ne couvre que le risque santé mais pas les risques lourds qui entrent dans le champ de la prévoyance prise en charge par l'employeur.

Depuis de nombreuses années, et bien avant mon élection en 1993, nous avons choisi comme mutuelle santé la FNACA. Le paiement de la cotisation se fait par prélèvement, nous disposons des entrées et des sortants du personnel sur une feuille de roulement qui nous est transmise par la direction. Le comité d'entreprise vérifie ces données et réalise lui-même les inscriptions à la mutuelle santé pour tout arrivant.

Il faut savoir que cette protection complémentaire n'est pas obligatoire. Chaque salarié décide en fonction de sa situation personnelle s'il veut ou non rejoindre notre système de santé complémentaire. Les cotisations des salariés sont prélevées par la banque du comité d'entreprise sur les comptes personnels des intéressés à raison de 63,40 € par mois pour l'option famille et de 33,03 € pour une personne isolée.

La gestion d'une mutuelle requière beaucoup de temps pour les élus. Entre le trésorier et le secrétaire du comité d'entreprise cette mission nous occupent à nous deux environ dix heures par mois. Nous avons bien demandé à bénéficier d'une mutuelle d'entreprise pour une meilleure prise en charge mais les partenaires publics qui nous subventionnent (comme la mairie de Paris) ne souhaitent pas négocier sur ce point parce qu'ils considèrent que cela leur coûterait trop cher ».

salarié bénéficiaire (répartition entre salarié et employeur) par le précompte d'une cotisation salariale,

- les conditions de gestion.

Le respect des règles de forme est essentiel, car leur violation peut entraîner l'inopposabilité de l'accord aux salariés qui refuseraient le régime complémentaire.

A cet effet, plusieurs doivent être suivies :

- l'accord doit être négocié dans le cadre d'une commission paritaire comprenant toutes les organisations représentatives dans l'entreprise lesquelles doivent être convoquées à toutes les réunions de la commission,

- la composition de la commission doit être définie, par

accord, préalablement au déclenchement de la négociation sur le régime complémentaire,

- un accord préalable entre l'employeur et les délégués syndicaux définit l'objet de la négociation, le calendrier prévisionnel des réunions de négociation, les informations à remettre,

- l'accord mettant en place le régime complémentaire doit être déposé à la direction départementale du travail, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion,

- affichage d'un avis dans l'entreprise (et chaque établissement) informant les salariés que l'accord est à leur disposition,

- un exemplaire doit être transmis au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.



Le régime complémentaire ainsi mis en place s'impose à tous les salariés de l'entreprise.

Le référendum

Deuxième possibilité, le référendum dont la pratique se répand un peu plus aujourd'hui, les employeurs cherchant à contourner certaines organisations syndicales.

Le régime résultant du référendum produit les mêmes effets que l'accord collectif puisqu'il s'impose à tous les salariés (même à ceux qui ont manifesté leur désaccord), tant en ce qui concerne leur affiliation que le prélèvement de leur cotisation.

Toutefois, avant le déroulement

du référendum, le comité d'entreprise doit impérativement être informé et consulté. Dans le cadre de cette consultation, le comité peut parfaitement faire appel à un expert ou demander la mise en place d'une commission. De telles possibilités ne sont pas à négliger.... Elles peuvent permettre aux représentants du personnel de faire des propositions tendant à l'amélioration du régime que projette l'employeur.

Pour être valable, le référendum doit répondre à certaines conditions. Il doit ainsi faire l'objet d'une information consistant en la remise à chaque salarié, avant le vote, d'un document qui précise notamment à la couverture proposée (contenu et garanties et leur nature), conditions d'attribution, cotisations (taux,

assiette et répartition entre le salarié et l'employeur), l'organisme assureur, conséquences sur d'éventuelles couvertures souscrites à titre individuel, les informations sur la procédure du référendum, le déroulement du vote, la règle de majorité et le caractère obligatoire du régime résultant en cas de résultat positif.

De plus, le texte soumis au référendum doit préciser la durée de l'accord (renouvellement, dénonciation) et les modalités de révision.

La décision unilatérale de l'employeur

Troisième et dernière voie légale, l'employeur peut de

façon unilatérale décider de mettre en place un régime complémentaire.

Dans un tel cas, le comité d'entreprise doit être informé et consulté préalablement. Les représentants du personnel peuvent également faire appel à un expert et demander la mise en place d'une commission.

Comme dans la procédure du référendum, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un document contenant les mêmes informations.

Toutefois, à la différence des deux autres modes, les salariés présents au moment de l'entrée en vigueur du régime peuvent s'opposer au paiement de leur cotisation, leur consentement exprès étant requis. En revan-



Témoignage d'un patron qui a négocié une prévoyance complémentaire à ses salariés en l'absence de CE

« L'entreprise est née il y a vingt ans et au bout de cinq ans nous avons souhaité mettre en place un contrat collectif de prévoyance, explique Philippe Christau, président d'Epsy, entreprise dont l'activité est de réaliser des études et de donner des conseils aux entreprises dans le domaine social et marketing, elle emploie 18 salariés. A l'époque nous sommes passés par l'intermédiaire d'un courtier alors qu'aujourd'hui nous gérons nous-mêmes nos négociations avec les mutuelles, les assureurs ou les institutions de prévoyance.

Au départ notre démarche était d'apporter des prestations de santé aux salariés ; le souci de couvrir la prévoyance est arrivé après. L'entreprise employait en majorité des jeunes femmes dont la plupart bénéficiaient, soit, d'une protection de santé individuelle, soit, jouissaient du contrat collectif de leur conjoint mais comme il y avait des manques au niveau de leur couverture nous avons décidé de négocier

un contrat santé qui leur permettait d'améliorer la prise en charge de leurs frais. L'entreprise abonde à hauteur de 50% le paiement des cotisations de l'accord collectif qui désormais couvre les risques lourds.

A titre d'expérience, je peux affirmer que la protection sociale complémentaire soit gérée par le chef d'entreprise ou le comité d'entreprise, il est toujours difficile de contenter tout le monde même dans une petite structure. Il n'empêche que lorsqu'il n'y a pas de contrat de groupe dans une entreprise, si j'avais un conseil à donner aux élus du comité d'entreprise est de prendre en charge dans le cadre de leur budget des affaires sociales et culturelles une assurance complémentaire santé même si cette opération se fait au « détriment » des chèques cadeaux parce que les contrats individuels pour se protéger correctement coûtent très chers aux salariés. »

Les conseils d'un expert pour choisir au mieux une protection complémentaire santé

Olivier de Larrard, directeur général et du développement du cabinet André de Larrard, Noble Lowndes et Cie, spécialisé dans les études de régimes de retraite et de prévoyance conseille les entreprises et les comités d'entreprise pour faire le meilleur choix en matières de protection sociale complémentaire et analyse les conséquences de la réforme de l'assurance maladie sur les régimes supplémentaires

Quelques conseils de base

« Avant de choisir une protection sociale complémentaire, la première chose à faire est de réaliser une analyse démographique de l'entreprise : les besoins des salariés ne sont pas les mêmes en fonction de leur âge et de leur situation familiale. Deuxième point à voir et, non le moindre, définir le budget que peut investir l'entreprise ou le comité d'entreprise et les salariés dans la prévoyance. A partir de là, il est possible d'étudier le niveau de garanties que l'on peut proposer au personnel.

Il ne faut pas non plus tomber dans le piège de retenir le prestataire qui « offre » le prix le plus bas parce que dans la plupart des cas il augmentera le montant des cotisations de façon conséquente dès l'année suivante. L'idéal est de favoriser la mutuelle, l'institution de prévoyance ou l'assureur qui assure une certaine pérennité des prix sur toute la durée du contrat.

Autres points importants pour le comité d'entreprise : faire un bilan tous les ans pour vérifier que le montant des cotisations suit le coût moyen des prestations. Par exemple, si le coût moyen des prestations est de 27 euros par salarié la base du remboursement ne doit pas être fixée à 50 euros. Le comité d'entreprise peut exiger, comme le lui permet la loi, de contrôler les comptes de l'assurance complémentaire santé.

L'incidence de la réforme de l'assurance maladie sur la prévoyance complémentaire en matière de soins de santé

Même avant l'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance maladie, on assistait déjà à une augmentation de 6% à 15% des cotisations de la prévoyance collective complémentaire du fait du désengagement de la sécurité sociale. La question se pose de savoir jusqu'où les employeurs et les comités d'entreprise et bien sûr les salariés pourront suivre cette évolution à la hausse. Une des solutions serait de proposer un régime minimum de base à l'ensemble des salariés qui couvre l'essentiel et d'un régime facultatif pour des prestations plus pointues.

La loi du 17 août 2004 amène des modifications importantes sur la sécurité sociale, tant en ce qui concerne les remboursements de soins médicaux que les codifications (les dates d'application de cette réforme sont étalées dans le temps puisqu'elles vont du 1er septembre 2004 au 1er janvier 2007).

Depuis 1995, nous assistons à une redéfinition progressive de la codification de la sécurité sociale. Auparavant, les actes étaient codifiés par la sécurité sociale suivant des familles, exemple « C » pour

consultation, etc. La sécurité sociale veut que les futures codifications soient plus affinées afin que chaque acte soit précisément codifié et que le remboursement se fasse en fonction de ce qu'a réellement fait le médecin en terme d'actes médicaux.

A partir du 1er semestre 2005 dans certaines régions « pilote » et sur la France entière en 2007, sera mis en place un dossier médical informatisé qui permettra aux médecins d'avoir accès au dossier total du patient en toute confidentialité, le but étant notamment de limiter les actes redondants.

A partir de 2005, et d'une façon progressive, chaque assuré devra choisir un médecin traitant et ce sera ce praticien qui décidera si l'assuré doit aller voir un spécialiste ou non, et qui aura en sa possession les informations médicales de ce patient.

En ce qui concerne les médicaments, une politique a déjà été mise en place, c'est à dire que lorsqu'il existe un médicament générique, le remboursement de la sécurité sociale s'effectue sur son prix. Si l'assuré décide de ne pas prendre le médicament générique, la différence de prix est à sa charge.

En ce qui concerne les mesures « financières », tous les médecins pourront pratiquer des dépassements d'honoraires si le patient ne leur a pas été adressé par leur médecin traitant.

Se pose alors la question « d'un contrat complémentaire sur les frais de santé », la mutuelle ou autre organisme de protection sociale devra-t-il rembourser dans les mêmes limites un assuré social qui décide de ne pas suivre les nouvelles règles du jeu ?

La loi prévoit également une augmentation du forfait hospitalier de 1 euro pendant 3 ans.

Là encore, se pose la question de la prise en charge ou non de cette augmentation par les acteurs de la santé.

Reste la mise en place à partir du 1er janvier 2005 de la contribution forfaitaire de 1 euro par acte de médecin. Si un contrat de remboursements de soins de santé prend en charge cet euro, il sera assujéti aux charges sociales et la cotisation payée par l'employeur sera imposable pour le salarié.

Je crains que si les contrats de remboursement de soins médicaux ne sont pas modifiés dans les mois à venir, nous assisterons à une surenchère tarifaire qui risque de pénaliser les entreprises et leurs salariés sur le plan financier. »



Les fusions de sociétés remettent en cause les régimes de protection sociale complémentaire

Réussir une fusion sur le plan social n'est généralement pas la priorité des dirigeants. Et pourtant la nouvelle entité ne sera compétitive que si les salariés ne sont pas laissés au bord de la route. Et la protection sociale même si elle passe après les inquiétudes liées aux emplois fait partie prenante d'un bon plan social et ne doit pas être négligée. Voici l'exemple de la fusion fin 2000 entre deux groupes de travaux publics Erovia et Jean Lefebvre (20 000 personnes sur la France). «Trouver un bon compromis entre les deux statuts collectifs de notre protection sociale complémentaire a pris plus d'un an, précise Michel Gili, directeur des ressources humaines. L'harmonisation de nos deux régimes de santé et de prévoyance a demandé un grand effort de communication. En effet, les deux systèmes de protection complémentaire étaient très différents entre le groupe Erovia et le groupe Jean Lefebvre tant au niveau des organismes prestataires que de la

couverture offerte. Mettre tout le monde d'accord a été le travail le plus important au niveau social dans cette fusion parce qu'en la matière la comparaison est toujours difficile et généralement les salariés sont très attachés à leur propre système même si celui qui leur est proposé est plus intéressant et ils sont très regardant sur les nouveaux services. Nous avons organisé des réunions et établi des documents qui présentaient des cas pratiques. En matière de santé, la couverture proposée dans les deux sociétés était très différente. L'article L.122-12 du Code du travail nous autorisait, après la fusion, à garder la prévoyance antérieure pour chacun. Nous avons proposé aux ex-Jean Lefebvre d'opter pour le régime Erovia par voie de référendum parce que même plus onéreux, celui-ci rembourse mieux l'adhérent. Les deux tiers des salariés sont passés au système Erovia »



Nécessité d'un cahier des charges

L'établissement d'un cahier des charges très détaillé est essentiel, afin de définir précisément le niveau de garantie souhaité pour chaque risque : médicaments, hospitalisation, soins dentaires, optique.... Le cahier des charges doit être établi, compte tenu des caractéristiques propres à la population couverte. Il est évident que les besoins des salariés diffèrent selon qu'ils sont célibataires, en

couple, chargés de famille. De même, le secteur d'activité de l'entreprise constitue aussi un élément important. En effet, à titre d'exemple, lorsque l'entreprise est composée majoritairement de salariés jeunes ayant des charges de famille, la consommation de santé sera très probablement importante. Élément qui sera pris en compte par l'organisme pour fixer les conditions de financement du régime complémentaire et qui a le mérite de proposer une protection qui corresponde aux vrais besoins des salariés.

che, les salariés embauchés par la suite sont tenus de s'affilier et de cotiser au régime.

Rapport annuel sur les garanties collectives

Tous les ans, l'organisme assurant la gestion du régime complémentaire est tenu de communiquer à l'entreprise un rapport sur les comptes de gestion des risques couverts.

Quel que soit le mode ayant été à l'origine du régime complémentaire, le comité d'entreprise

peut demander à l'employeur de lui présenter ce rapport (article L.432-3-2 du code du travail). L'examen de ce document très riche en informations (montant des cotisations, montant des prestations et répartition selon le risque couvert, montant des provisions techniques, nombre de salariés couverts...) permet de mieux suivre l'évolution du régime et d'anticiper sur de futurs déséquilibres, en adoptant des mesures garantissant la pérennité des garanties. Lors de cet examen, l'appel à un expert peut être fort utile, compte tenu de la complexité des paramètres entrant en jeu.



CHANGEZ ! LES RÈGLES !

Avec la nouvelle réglementation URSSAF,
vous pouvez en faire plus pour tous les salariés.

Sans limites
d'événements,
d'âge,
de budget,
et de statut.

Pour vous, c'est la fin des obligations !

Avec la nouvelle circulaire ACOSS, votre Comité d'entreprise peut offrir les Chèques-Cadeaux Culturels (le Chèque Lire, le Chèque Disque, le Chèque Culture), sans contraintes URSSAF : pas de limites d'événements, ni d'âge, ni de statut (célibataire, marié...), ni de montant. Vous faites ce que vous voulez.

Alors, sortez des sempiternels événements ! Vous pouvez animer votre CE toute l'année et créer la surprise en multipliant vos actions.

Offrez des Chèques-Cadeaux Culturels à TOUS les salariés : désormais, vous pouvez toucher plus de salariés (célibataires, ménages sans enfants, les + de 19 ans...) et non plus seulement les familles avec enfants !

Encore plus de CD, DVD, CD-ROM, tous les livres, places de cinéma, théâtre, entrées à toutes les expositions, à des spectacles, au cirque ou au concert : vous pouvez développer votre action sociale et culturelle, en offrant tous les loisirs culturels actuellement en vogue, toutes les nouveautés...



Les chèques-cadeaux culturels
du Groupe Chèque Déjeuner

Pour en savoir plus sur toutes les possibilités qui
vous sont désormais offertes, contactez-nous au : **03 26 58 50 30**



Parcs de loisirs :

quoi de neuf en 2005 ?

Par Catherine Malpas
avec la collaboration de Sheirlen Sebbag

D'année en année, les parcs de loisirs nous offrent des attractions tous azimuts, du grand huit rempli de superlatifs pour les accros de sensations fortes à la ballade plus romantique à travers des sentiers paysagés pour les plus modérés. Les gestionnaires de parcs imaginent les plus audacieuses pirouettes pour que nous passions de bons moments, en famille ou entre amis.

Se divertir, s'amuser, découvrir ou retrouver des plaisirs oubliés et partager des moments d'intense émotion, près de chez vous ou à l'autre bout de la France, telle est votre mission sur ces parcs aux multiples thèmes.

Média CE vous confie toutes les clés pour vous amuser sans compter.

Aujourd'hui, près d'un Français sur deux est consommateur de parcs de loisirs et s'y rend en moyenne trois fois par an.

Si la fréquentation est en constante progression depuis de nombreuses années, il semble que, contrairement aux années précédentes, les salariés préfèrent la sortie en journée au détriment du court séjour. Ce n'est apparemment pas l'envie qui leur manque, mais plutôt le budget. C'est le cas de Laurent Bourguignon, secrétaire au SES (350 sal.) à Tours qui organise une fois par an une sortie parc pour toute la famille. «En dix ans, nous

avons proposé de nombreux parcs, comme Astérix, Disney ou le Futuroscope, mais uniquement en journée car notre budget ne nous permet pas de prendre en charge une nuit d'hôtel. Le prix global de la sortie (transport compris, hors déjeuner) représente environ 50 € par personne.

La sortie «groupe» a de nouveau le vent en poupe !

Nous demandons à chacun une participation de 10 à 15 €. Au fil des ans, nous constatons que l'intervention

financière du CE permet à un grand nombre de salariés d'accéder aux parcs de loisirs».

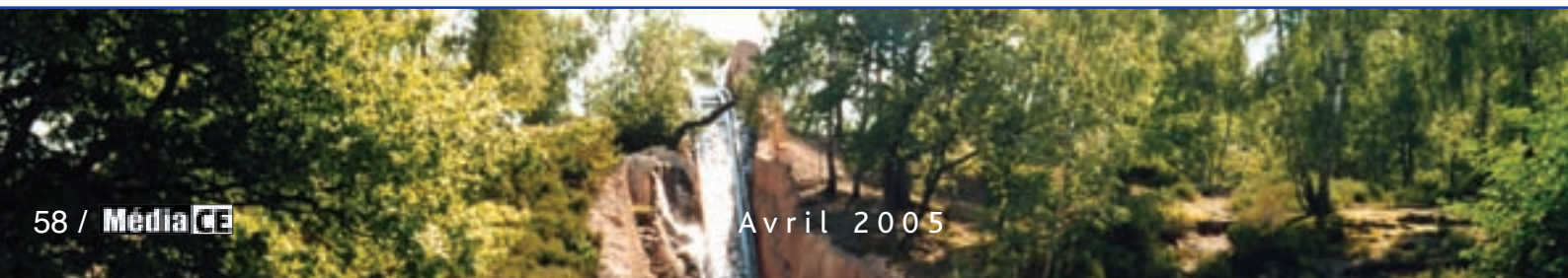
C'est aussi l'avis de Philippe Masson, secrétaire à l'AD Fipac Schoettle (350 sal.) à Valentinier (68), en région Alsace. «Chez nous, les salariés sont de grands consommateurs de parcs, à tel point que le CE organise deux sorties par an pour les salariés et leur famille. Nous allons très régulièrement à Europa Park, un parc très agréable où il se passe toujours quelque chose de nouveau et qui a l'avantage d'être situé à proximité de l'entreprise. Le CE prend en charge le transport en car et accorde une participation de 50 %

sur chaque billet.

Nous aimerions beaucoup proposer un court séjour sur le parc Disney avec une nuit sur place mais nous avons du mal à convaincre les salariés à cause d'une participation qui serait forcément plus élevée».

Les Français se rendent volontiers sur les parcs de proximité, ce qui leur permet de se décider à la dernière minute, souvent en fonction de la météo.

Pour M. Dacosta, secrétaire au CE Sofrastock International (400 sal.) à Saint-André de l'Eure (27) en Auvergne, l'heure n'est pas non plus au court séjour parce que le budget du CE



ne leur permet pas de financer une nuit sur place. «Nous organisons en général deux sorties par an sur les parcs. La demande pour ce type de sortie est importante, d'autant plus lorsque la participation du CE est importante. Nous subventionnons la sortie à 70 voire 80 %. Nous choisissons toujours des parcs connus. Disney, Astérix, Futuroscope, Mer de Sable... Les salariés sont ravis d'y retourner parce qu'il y a toujours des nouveautés.»

Les Français privilégient les parcs de renommée internationale

En effet, la diversité et l'assurance d'un renouvellement

régulier des attractions incitent les familles à opter pour les parcs de renommée internationale. Pour Frédéric Puaud, secrétaire au CE Chaillou (250 sal.) à Nantes, «cette sortie permet à tous les salariés éparpillés sur l'ouest de la France de se rassembler à l'occasion d'une journée de détente. Cela fait maintenant huit ans que nous l'organisons et le nombre de participant ne fléchit pas. Nous essayons de varier les parcs : l'an dernier, nous avons découvert le nouveau parc Disney Studios mais nous aimons aussi proposer Océanopolis parce que c'est un parc différent des autres, ou le Puy du Fou parce qu'il est à proximité de notre entreprise. C'est une journée très accessible pour les salariés puisque le CE la subventionne (transport, entrées, repas) à 80 %». Si la sortie de groupe

rassemble encore de nombreuses familles sur les parcs, les salariés apprécient aussi de pouvoir bénéficier de tarifs réduits pour y aller au gré de leurs envies. C'est le constat de M. Benoît, Secrétaire au Laboratoire Prodene Klint (250 sal.) en Seine et Marne qui propose avec succès ce service au CE depuis maintenant trois ans. «Chez nous, les salariés préfèrent sortir entre amis ou en famille sur les parcs et pas forcément avec les collègues. Nous avons donc sélectionné trois parcs pour leur proximité et leur notoriété : Astérix, Disney et la Mer de Sable. L'an dernier, Astérix a fait de la résistance face à l'empire Disney et est arrivé largement en tête des ventes de billets chez nous. La Mer de Sable reste stable et le géant américain s'est retrouvé en troisième position ! Depuis

l'an dernier, nous accordons une participation de 50 % sur chaque billet. C'est une activité assez simple à gérer pour le CE à condition de vérifier les dates de validité des billets. Seul le parc Astérix accepte d'échanger les billets périmés. Les autres sont définitivement perdus s'ils ne sont pas utilisés avant la date limite de validité. Le CE doit être attentif à cela».

Attention aux billets périmés : ni repris, ni échangés !

Pour Christiane Rochat du CE Lafarge Platres à Avignon, la gestion de la billetterie était devenue un véritable casse-tête. «Nous avions pourtant interrogé les salariés avant de nous fixer

Nouveauté 2005 : Les Vikings

Le Grand Parc

PUY DU FOU

Informations - Réservations :
02 51 64 11 11 - www.puydufou.com

L'avis des CE

■ **Christian Biguet, secrétaire au SCA Ouest (400 sal.) à St Etienne de Monluc**

«Nous proposons toutes les formules aux salariés, la sortie organisée en groupe et la billetterie seule. Il y a quelques années, nous organisions des courts séjours. Nous l'avons fait au Futuroscope et à Disneyland. Cette formule est très appréciée par les salariés qui ne paient que 20 % sur le budget total que représente cette formule. Nous avons eu nettement moins de candidats lorsque nous avons voulu réitérer l'opération avec une subvention moins élevée. Nous maintenons la sortie groupe parce qu'elle permet à toutes les familles de se retrouver et de passer un agréable moment sans trop dépenser. Nous avons aussi une forte demande sur la billetterie seule. Il y a dix ans, le CE gérât ce service mais cela nous prenait un temps fou. Nous faisons appel aux services de Club Entreprises à qui nous achetons les billets. Le CE subventionne chaque billet à 20%. Chaque année, la demande est plus importante».

■ **M. Berle, secrétaire au CE de Maître Prunille (500 sal.) à Casseneuil dans le Lot et Garonne (47)**

Il fait le même constat. «Nous avons toujours eu une demande importante de billetterie sur les parcs de proximité : Walibi Aquitaine, Aqualand... Jusqu'à présent, le CE n'a jamais subventionné les billets. Nous faisons juste bénéficier les salariés de tarifs négociés. Nous sommes en train de calculer le budget que cela représenterait avec une participation du CE.»

sur un parc. Sur un billet qui coûtait 30 €, le CE prenait à sa charge 6 €. Malgré nos nombreux messages pour informer les salariés, nous sommes restés avec des billets périmés sur les bras et c'est une opération qui a coûté cher au CE. Après un échec aussi cuisant, nous n'avons jamais renouvelé l'expérience.»

En effet, si la billetterie n'occasionne pas trop de problème pour le CE, la bonne gestion des stocks est essentielle pour ne pas perdre de l'argent à cause de billets périmés.

Petit rappel de la procédure.

Le CE achète des billets sur différents parcs (3 maximum pour ne pas égarer ses brebis dans leurs choix). Ce stock lui permettra de gérer la demande des salariés en tenant compte des parcs les plus fréquemment demandés. Avant participation du CE, le salarié bénéficie d'une remise de 10 à 15 % par rapport au tarif public. Au CE AAA (450 sal.) à Toulouse, on n'a pas le temps de gérer de la billetterie et comme les salariés sont répartis sur toute la France, le secrétaire du CE a choisi de

prendre un abonnement auprès d'un prestataire, ce qui permet aux salariés de bénéficier des meilleurs tarifs sur les parcs ainsi que sur les hôtels pour ceux qui souhaitent faire un court séjour. «Grâce à cette formule, le CE est déchargé de toutes les tracasseries».

Sortie de groupe ou billetterie ?

Thomas Dany, secrétaire au CE Transmission Europe (500 sal.) à Allones dans la Sarthe (72) privilégie la sortie groupe, même s'il propose la billetterie subventionnée. «Oui, je préfère accorder une participation plus importante sur la sortie en famille plutôt que sur la billetterie. C'est une journée très attendue des salariés qui ont pris l'habitude d'y participer. Les enfants eux aussi aiment se retrouver. C'est toujours une sortie très conviviale dont on parle longtemps dans l'entreprise».

Disneyland Resort Paris lance Space Mountain Mission 2



Space Mountain vient d'être totalement reprogrammée pour une nouvelle expérience. Les « explorateurs » seront propulsés aux limites de l'univers.

Le canon Columbiad imaginé par Jules Verne va être recalibré. Les navettes seront catapultées depuis la partie basse du fût. Grâce à la formidable énergie de ce lancement haletant et à une accélération constante, les voyageurs entreront directement dans l'espace après un bref moment d'apesanteur.

Leur mission consistera à explorer les confins de l'espace, à aller là où personne n'est encore jamais allé pour percer les mystères de l'univers. En chemin, ils croiseront la route d'astéroïdes, de comètes et d'une magnifique supernova. Autant de phénomènes qui infléchiront la course effrénée de leur navette et provoqueront les différents virages, vrilles et loopings au rythme d'une bande musicale digne des grands films de science-fiction.

LA MER DE SABLE

L'Aventure en Famille



BILLETTERIE SPÉCIALE CE

Accès direct au parc

Adultes : 15,00 € au lieu de 16,50 € *

Enfants : 12,50 € au lieu de 14,00 € *

Billet "Famille" : 53,00 € au lieu de 66,00 € (Base 4 adultes)

Billet valable pour 4 personnes adultes et/ou enfants



60950 ERMENONVILLE
Tél. : 03 44 54 00 96
www.merdesable.fr

Demande de documentation

(à retourner à La Mer de Sable 60950 Ermenonville - Fax : 03 44 54 01 75)

☐ CE ☐ COS ☐ Amicale du personnel ☐ Autre

Organisme/Société :

Nom du responsable :

Adresse :

Tél : Fax :

Email :

Les parcs en chiffres

L'AFIT en collaboration avec la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), la Fédération des Economies Mixtes (FSem) et le Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (SNELAC) a lancé en juin 2003 une étude stratégique de l'évolution de l'environnement des parcs de loisirs.

■ 44 % des Français déclarent avoir réalisé au moins une visite de parc de loisirs entre novembre 2002 et novembre 2003

■ Parcs d'attractions et parcs animaliers sont les plus visités (chacun par près d'un quart des Français)

■ Parcs aquatiques et parcs à thème sont les moins visités (chacun par à peine 10 % des Français)

■ Les 83 parcs français les plus importants déclarent 44 millions d'entrées dont 10 millions effectuées par des étrangers (7 millions à Disneyland Paris)



Les loisirs en nature, avec Fami Parc c'est que du bonheur !

Nouveau en 2005
2 grands spectacles :
Comedia: un cirque à l'italienne
et Felidia: plus de 25 fauves !

Envie de campagne ? Envie de grand air ?
Envie de rire, de s'amuser ou de s'émerveiller ?
Venez donc à Fami Parc, site familial de loisirs
au sud de la Seine et Marne. Vous trouverez tous
les ingrédients nécessaires à d'excellents moments
de détente (attractions, loisirs et jeux)
dans un cadre de verdure enchanteur.

fami Parc
CHÂTEAU DE NONVILLE

Envie de campagne ? Envie de grand air ?
Envie de rire, de s'amuser ou de s'émerveiller ?
Venez donc à Fami Parc, site familial de loisirs
au sud de la Seine et Marne. Vous trouverez tous
les ingrédients nécessaires à d'excellents moments
de détente (attractions, loisirs et jeux)
dans un cadre de verdure enchanteur.

fami Parc
Château de Nonville
6 rue Grande
77140 Nonville
Tél. 01 64 29 02 02
Fax 01 64 29 06 01
www.fami-parc.com

Tarif CE (minimum 20 personnes*)
9,50 €
Abonnement individuel
selon 2005 : 70 €

Nous consulter pour connaître les tarifs

Infoparks.com, le site à consulter avant d'organiser votre sortie



Sur le net, Infoparks vous propose un guide indispensable des parcs situés en Europe ! Vous y découvrirez toutes les informations nécessaires à la préparation de votre sortie (thèmes, localisation, accès...).

La navigation sur le site n'est pas une galère. Grâce à 9 techniques de recherche, vous pourrez visiter près de 600 parcs dans 16 pays d'Europe. Ils sont classés en 6 catégories (parcs à thème, parcs floraux et botaniques, parcs aquatiques, aquariums, parcs zoologiques, et animaux spécifiques) et rapidement identifiables grâce au logo correspondant. Infoparks.com propose aussi un magazine qui vous informe des nouveautés de la saison dans les parcs, des projets de création, des nouveaux parcs ouverts dans l'année, mais aussi des syndicats professionnels. Enfin, vous pouvez acheter vos billets en ligne ainsi que des livres, des cédéroms et différents objets spécifiques aux parcs de loisirs.

Zooparc de Beauval :

25 ans de passion au service des animaux



Créé en 1980 par Françoise Delord, Beauval, premier zoo européen reconnu pour la qualité de ses installations, œuvre depuis toujours au sein des plus grandes instances mondiales pour le bien-être des animaux. Au cœur de la Vallée de la Loire, le ZooParc de Beauval est un lieu de découverte unique au monde. Parmi les 4000 animaux qui peuplent le zoo, vous en découvrirez d'uniques en France tels les koalas ou les lamantins. D'autres sont rarissimes, tels les tigres blancs ou encore les lions blancs. Ne manquez pas les quatre serres tropicales de Beauval : en reconstituant l'atmosphère humide et chaude des lointains pays, elles vous transportent dans un monde exotique parmi oiseaux et petits mammifères en liberté !

Pour son 25^e anniversaire, le Zoo accueille un nouveau pensionnaire, un animal mythique, l'okapi. Il a une silhouette d'antilope, appartient à la famille des girafes, arbore le pelage du zèbre seulement sur les pattes tandis que le corps ressemble à celui du che-

val... C'est un drôle d'animal. Le dernier grand mammifère à avoir été découvert, au 20^e siècle seulement, dans les forêts denses et humides de la République Démocratique du Congo. C'est le seul endroit au monde où il vit encore à l'état sauvage.

L'okapi fait partie des espèces menacées, ce qui explique que le centre de gestion de la population mondiale, basé à Anvers soit extrêmement difficile sur le placement d'okapi dans les zoos. Si la candidature du Zoo de Beauval a été acceptée, c'est pour le sérieux et la compétence de ses équipes ainsi que les installations très innovantes qui ont été imaginées : 6000 m² sur lesquels se trouve un vaste bâtiment au toit partiellement vitré. L'atmosphère intérieure est maintenue en permanence à un taux d'hygrométrie de 90 % et la température à 28°. L'extérieur est constitué de trois parcs sur lesquels les conditions de vie des okapis ont été fidèlement reconstituées. Bref, l'okapi sera ravi et nous aussi !

ZOOPARC de **BEAUVAL**
41 S AIGNAN - VALLÉE DE LA LOIRE

Nouveautés 2005 :
l'okapi !

Service billetterie
02.54.75.74.26
www.zoobeauval.com

4000 animaux dans l'un des plus grands zoos d'Europe !
Au cœur des Châteaux de la Loire, 22 ha de dépaysement
4 serres tropicales (6800 m²),
animaux uniques en France (koalas, lamantins, etc.),
savane africaine, plaine à éléphants,
spectacles de rapaces et d'otaries...

Spécial CE et assimilés
billetterie individuelle
ou tarifs groupes !

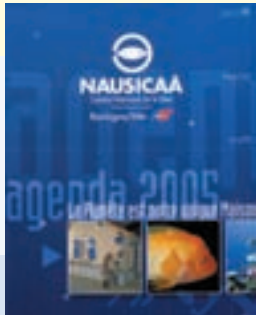
Tout ce que vous devez savoir

Nom du parc	Astérix	Aventureland	Bagatelle	La Cité de la Mer
				
Thème	Parc d'attraction sur le thème des Gaulois	Parc d'attraction et de loisirs en milieu naturel avec activités ludiques (parcours aventure, quad, benji, labyrinthe...)	Parc d'attraction pour toute la famille	L'aventure humaine sous la mer avec la visite du sous-marin «Le Redoutable» et de l'aquarium abyssal le plus haut d'Europe
Situation	Entre la sortie 7 et 8 sur la A1	Magny en Vexin ()	Entre Berck/Mer et Le Touquet, sur la côte d'Opale ()	Sur le site de la Gare Maritime Transatlantique de Cherbourg ((50))
Création	1989	2001	1955	2002
Ouverture saison 2005	Du 9 avril au 30 octobre	Du 1er avril au 3 novembre	A partir du 10 avril	Du 29 janvier au 31 décembre
Horaires	De 10h à 18h (19h à certaines dates)	De 10h à 18h (19h le week-end)	De 10h à 18h30 (21h30 à certaines dates)	De 10h à 18h (9h30 à 19h à certaines dates)
Tarifs individuels				
• Adultes	33 € (1 jour)	De 9 à 36 €	20 €	11,50 €, 12,50 €, 14€
• Enfants	23 € (1 jour)	De 7 à 34 €	15,5 €	8,50 €, 9 € ou 10 €
Tarifs groupes				
• Adultes	28 €	Remises de 10 à 25 % pour les groupes selon le nombre de pax et la période	14 €	10,50 €
• Enfants	20,50 €		11 €	7,50 €
Nouveautés 2005	Le plus gaulois des parcs d'attractions est aussi un grand producteur et réalisateur de spectacles. En juin, spectacle autour de la magie. Ouverture exceptionnelle du 22 au 30 octobre 2005 !	Mini-golf, parcours des inventeurs, promenade ludique dans les arbres.	Nouveau spectacle au cirque Imagine, soirées spéciales anniversaire, expos souvenirs. 50 ^{ème} anniversaire du parc.	Le Grand Départ Transatlantique. Cette salle d'embarquement, réhabilitée pour la 1ère escale du Queen Mary 2 est ouverte tous les w.e. et J.F.
Entrées payantes en 2004	1 500 000	700 000	350 000	NC

sur les parcs d'attractions

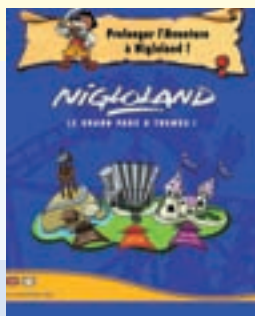
Cité de l'Espace	Disneyland Paris	Europa Park	Fami Parc	France Miniature
				
L'aventure de l'espace et de l'astronomie	Parc à thème autour du monde de Disney	Parc structuré en quartiers thématiques européens avec une centaine d'attractions et de spectacles	Une journée de grand air à la campagne pour toute la famille, avec tous les ingrédients pour une parfaite détente	Les plus beaux monuments de France reconstitués à l'échelle 1/30° dans leur paysage d'origine
Toulouse (31)	Marne la Vallée (77) en Ile de France	Rust (en Allemagne)	Château de Nonville Au sud de la Seine et Marne (77)	Elancourt (78)
1997	1992	1975	1998	1991
Tte l'année (sf les 3 1 ^{ères} sem. de janvier et les lundis de sept.)	Toute l'année	Du 19 mars au 6 novembre	Du 16 avril au 2 octobre	Du 26 mars au 2 novembre
De 9h30 à 18h (19h à certaines dates)	De 10h à 20h (9h/20h ou 23h juillet et août)	De 9h à 18h (11h/19h à certaines dates)	De 10h30 à 18h30	De 10h à 18h (19h juillet et août)
15 €	41 € (1 jour), 49€ (2 parcs)	27 €	13,50 € (BS) 15 € (HS)	14,50 €
11 €	33 €	24 €	11,50 € (BS) 13 € (HS)	9,50 € (4 à 14 ans)
12, 15 ou 16 €	25 € (billet daté), 33 €	23 €	9,50 €	13 €
9, 11 ou 12 €	21,50 € (billet daté), 30€	23 €	9,50 €	8,50 €
A partir du 10 mai, ouverture de l'Astralia, nouveau bâtiment de 400 m2 dédié à l'image avec cinéma grand format Imag et nouveau planétarium	Space Mountain 2. L'ancienne version est totalement reprogrammée pour offrir aux visiteurs une nouvelle expérience. Buzz lightyear's Laser Blast dans Discoveryland.	Super Splash : un grand huit aquatique, ouverture du quartier portugais. Cette année, Europa Park fête son 30 ^{ème} anniversaire.	2 spectacles, 4 représentations par jour : Comedia, un spectacle de cirque à l'italienne (1200 places) avec voltige équestre, clowns, comedia dell arte. Felidia, plus de 25 fauves, axé sur la pédagogie, visite des cages	Le Toboggan Géant pour des courses en famille.
250 000	12 400 000	3 700 000	130 000	NC

Tout ce que vous devez savoir

Nom du parc	Futuroscope	Marineland	La Mer de Sable	Nausicaa
				
Thème	Les technologies de l'image et du futur	Parc de la mer et de l'aventure avec animations et spectacles	Parc d'attraction pour toute la famille sur le thème du western	Parc sur le thème de la découverte des mondes de la mer
Situation	Jaunay-Clan (86)	Antibes (06)	Ermenonville (60), au coeur de la forêt oisienne, sur un site naturel exceptionnel	Boulogne sur Mer ()
Création	1987	1970	1963	1991
Ouverture saison 2005	Du 5 février au 31 décembre	Du 29 janvier au 31 décembre	Du 9 avril au 25 septembre	Du 29 janvier 2005 au 8 janvier 2006
Horaires	A partir de 10h	De 10h à 18h30 (jusqu'à minuit l'été)	De 10h30 à 18h30	De 9h30 à 18h30 (19h30 juillet et août)
Tarifs individuels				
• Adultes	31 € (1J), 58 € (2J)	33 € (HS), 28 E (BS)	16,50 €	16 €
• Enfants	23 € (1J), 41 € (2J)	24 €(HS), 19 E (BS)	14 €	11,30 €
Tarifs groupes				
• Adultes	(billetterie datée) 28 € (1J), 51 € (2J)	26 €, 23 E, 18 E	14 €	12,30 €
• Enfants	21 € (1J), 39 € (2J)	15 €, 14 E, 12 E	11,50 €	8,70 €
Nouveautés 2005	Festival des Pionniers sur écran géant, Péril sur Arkryls en version dynamique, Légende de l'Étalon Noir, nouveau film, Cité du Numérique, Stars du futur, nouvelle attraction spectateurs/acteurs, Miroir d'Uranie, spectacle nocturne.	Les Voix de l'océan, nouveau spectacle nocturne des Orques (à Pâques). Bassin tactile «à la rencontre des dauphins», une expérience unique pour entrer physiquement en contact avec eux.	Pas de nouvelles attractions en 2005, mais un réaménagement de l'entrée principale pour accueillir encore mieux le public. Le parc propose une trentaine d'attractions.	La Maison Planétaire où l'on apprend les gestes à faire chez soi pour réaliser des économies d'énergie et contribuer ainsi à réduire les effets de serre, La Forêt Immersée et ses caïmans.
Entrées payantes en 2004	1 350 000	NC	401 000	NC

sur les parcs d'attractions

Nigloland



Parc d'attraction pour toute la famille

Dolancourt (10), dans l'Aube

1987

Du 26 mars au 2 novembre

De 10h à 18h (19h à certaines dates)

16 €

14,50 €

13 €

13 €

Spectacle des otaries et hôtel des pirates

496 000

Grand Parc du Puy du Fou



Voyage historique dans le temps

Les Epesses (85), en Vendée

1989

Du 24 avril au 18 septembre

De 10h à 19h

24 € (1J), 36 € (2J)

13,5 € (1J), 20,25 € (2J)

21,40 € (1J), 34,20 € (2J)

11,40 € (1J), 19,30 € (2J)

Le nouveau spectacle des Vikings au Fort de l'An Mil et en vision nocturne, la bataille du Donjon.

1 200 000

Le PAL



Parc d'attraction et parc animalier pour toute la famille (500 animaux en semi-liberté et 3 spectacles animaliers)

Dompierre/Besbre (03), entre Moulins et Macon

1973

Du 9 avril au 25 septembre

De 10h à 18h (19h juillet et août)

18 €

15 €

14 € (minimum 25 pax)

12 €

Le Rapido : une descente rafraichissante sur un toboggan, la Savane des Eléphants d'Asie : une présentation exceptionnelle en Europe d'un mâle et de 4 femelles

360 000



Casino Cafétéria

ça ne coûte pas plus cher de bien manger



**Pour
les groupes,
vos repas à tarifs
préférentiels
Réservez dès maintenant !**

N° Vert 0 800 105 125

**Centrale de réservations
Casino Cafétéria**

www.casino-cafeteria.fr
groupecaf@groupe-casino.fr
Fax : 04 77 45 48 50

Tout ce que vous devez savoir

Nom du parc	Vulcania	Walibi Rhône Alpes	Zooparc de Beauval
			
Thème	Parc d'exploration scientifique dédié à l'univers des volcans	Parc d'attraction et parc aquatique	Parc zoologique attaché à la reproduction des espèces menacées et à la sauvegarde de l'habitat naturel
Situation	Saint-Ours les Roches (63)	Les Avenières (), entre Lyon et Chambéry	St Aignan (41), au coeur des châteaux de la Loire
Création	2000	1979	1980 (25ème anniversaire)
Ouverture saison 2005	Du 9 février au 31 octobre	Du 16 avril à fin octobre	Toute l'année
Horaires	De 9h à 18h (19h à certaines dates)	De 10h à 18h (sf à certaines dates)	De 9h à 18h (10h/16h en hiver)
Tarifs individuels			
• Adultes	19,5 €	23 €	16 €
• Enfants	12 €	18,50 €	11 €
Tarifs groupes			
• Adultes	(sur résa uniquement) 15 € (minimum 20 pax)	16 € (minimum 20 pax)	13 €
• Enfants	10 € (minimum 20 pax)	16 €	9 €
Nouveautés 2005	A partir du 2 avril : • le simulateur de séismes : attention, la terre va trembler sous vos pieds !	Le Tomahawk, attraction à sensation et un spectacle pour enfant, Walibi et ses amis.	Il y a d'abord les animaux que vous ne verrez nulle part ailleurs : 3 koalas, les lions et les tigres blancs, les lamentins. Arrivée au printemps d'un Okapi
Entrées payantes en 2004	420 000	NC	NC

Venez explorer notre univers !

LE parc d'attractions européen vous invite...

- ... à vibrer sur plus de 100 attractions et frissonner sur la nouveauté ATLANTICA, le grand huit aquatique
- ... à rêver au rythme de nombreux spectacles
- ... à savourer le luxe d'hôtels prestigieux 4 étoiles

OFFRES spéciales

- Offre de menus pour les groupes
- Soirées à thèmes
- Dîners spectacles personnalisés
- Et d'autres encore... Consultez-nous !

NOUVEAU
ATLANTICA
SuperSplash

EUROPA★PARK®

Ouvert tous les jours du 19 mars au 6 novembre 2005 de 9 à 18 h

D-77977 Rust • www.europapark.fr • Bureau en France : 03 88 22 68 07 • Autoroute A5 Bâle-Karlsruhe • Sortie : 57 B Europa-Park

Les îles de la Guadeloupe :

l'endroit idéal pour
recharger ses batteries !



C'est au son de la biguine et au goût du « ti-punch » que l'on est accueilli dans les îles qui forment la Guadeloupe. Elles sont sept, comme les péchés capitaux : Grande Terre, Basse Terre, Marie-Galante, Les Saintes, la Désirade, Saint-Martin et Saint-Barthélemy. Avec ses 1780 km², répartis entre ses dépendances et les deux grandes îles qui composent le « papillon » (Grande Terre et Basse Terre plus communément appelées Guadeloupe), ce département d'outre-mer offre une diversité de paysages et autant d'activités sportives qui séduisent chaque année de plus en plus de candidats au voyage inoubliable.

Le bleu intense de la mer et ses immenses plages de sable blanc, le vert étincelant d'une nature généreuse font de cet archipel des Caraïbes une destination très prisée des Français. Le bonheur à moins de sept cents euros, ça ne se refuse pas !

« Nou kontan vouê zot ! »



La vanille, reine des épices

Elle pousse surtout dans les bois et les régions ombragées de la Basse Terre. Cette délicate orchidée dont la fécondation nécessite une manipulation précise à l'aide d'une épine d'oranger est une liane épiphyte qui couve ses belles gousses pendant neuf mois ! La récolte, toujours manuelle est suivie du « griffage », procédé propre à la Guadeloupe qui permet un séchage plus rapide. Pendant un mois, exposée au grand air, la vanille se charge en arômes.

Le rhum, il vous met le feu !

Les cannes à sucre sont écrasées dans des moulins qui en extraient le jus. Un fois filtré, ce jus appelé « vesou » est porté à fermentation dans des cuves où il se transforme peu à peu en alcool avant d'être distillé. Le liquide obtenu est ensuite « coupé » à l'eau pour atteindre 59° d'alcool maximum. Aujourd'hui, si le rhum guadeloupéen bénéficie toujours d'une réputation internationale, c'est parce que la qualité de ses cannes lui confère un parfum unique et que ses secrets de fabrication restent inchangés et bien gardés. Blanc, ambré, il entre dans la fabrication du punch coco ou du planteur, vieux ou hors d'âge, il est dégusté en digestif.



Découverte par Christophe Colomb en 1493, la Guadeloupe devient Département d'Outre Mer le 19 mars 1946, puis région en 1974.

A 7000 km de la France, la Guadeloupe est bordée par la mer Caraïbes et l'océan Atlantique. Son climat tropical est tempéré par les alizés et la température oscille toute l'année entre 20 et 30°.

Grande-Terre et Basse-Terre forment un papillon séparé par un bras de mer appelé « La Rivière Salée ».

Grande-Terre est l'une des ailes du papillon

Contrairement à sa jumelle, la Grande-Terre est plate et calcaire et parfaitement adaptée à la culture de la canne à sucre que l'on voit partout sur l'île. Son littoral est bordé de magnifiques plages ombragées et de sable blanc, idéal pour les amateurs de farniente. Des lagons tranquilles à l'eau turquoise et quelques spots de vagues font la joie des surfeurs et des véliplanchistes. On y découvre des sites naturels de toute beauté, la pointe des Châteaux, les falaises de la Grande Vigie, les Grands Fonds... Et puis il y a la capitale, Point à Pitre avec ses monuments, ses musées mais aussi et surtout ses marchés aux épices et aux fleurs qui embaument nos narines et

émerveillent nos sens.

Sur l'archipel guadeloupéen, les stations balnéaires ne manquent pas. **Saint-François** est l'une d'elle. Autrefois célèbre pour sa culture du coton et ensuite pour l'exploitation de la canne à sucre, la station offre une multitude d'activités.

Première station touristique de la Grande Terre, **le Gosier** doit son patronyme à une espèce de pélican appelé « grand gosier » qui habitait dans les palétuviers. Du fort « Fleur d'Épée » construit en 1695, la vue est imprenable sur le grand large. Gosier est aussi le point de ralliement des noctambules. Enfin, **Sainte-Anne**, dévolue aux Capucins, elle était au 17^{ème} siècle la paroisse la plus riche et la plus peuplée de Grande-Terre. Aujourd'hui, elle attire les visiteurs parce qu'elle possède les plus belles plages, la Caravelle, Bois Jolan et la plage du Bourg.



Basse Terre est l'autre aile du papillon

Dominée par l'imposante silhouette de la Soufrière (1467 mètres d'altitude), la Basse Terre est un magnifique massif montagneux recouvert d'une forêt tropicale classée Parc National depuis 1989. La végétation luxuriante est propice aux ballades et il existe de nombreux itinéraires balisés d'intensité variable. Avec ses cascades et ses chutes d'eau à profusion, l'île est absolument délicieuse. Elle est aussi bordée de plages de galets et de sables qui se déclinent tantôt en ocre, en noir ou en rose. Et c'est aussi à Basse Terre que l'on découvre un site sous-marin exceptionnel, la Réserve du Commandant Cousteau. L'endroit est idéal pour un baptême de plongée. **Trois Rivières** est célèbre pour son parc de roches gravées qui témoignent de la civilisation

précolombienne. Trois Rivières, comme l'indique son nom est le croisement de trois cours d'eau. Le sol y est fertile et a permis le développement des cultures du manioc et de l'igname, puis du tabac, du coton, de la vanille et du café et enfin de la canne à sucre. L'endroit est magnifique et ne manque pas d'atouts, entre mer et montagne.

Avec ses sources d'eaux chaudes qui lui ont valu son patronyme, **Bouillante** est surtout connue pour le site de plongée de l'îlet Pigeon, baptisé « réserve du Commandant Cousteau », véritable paradis des plongeurs.

Petit village de pêcheurs, **Deshaies** fut jusqu'en 1957 accessible en bateau uniquement. La plage de la Grande Anse mérite le détour. De nombreux bateaux s'y arrêtent fréquemment, le temps pour les vacanciers d'une halte gastronomique où l'on se repaît de langoustes grillées à volonté avant de s'étirer quelques heures dans le sable fin.





Voyagez autrement...



WWW.TERRESETRIVAGES.COM

COUPON RÉPONSE

Société :

Responsable des voyages Mr/Mme :

Adresse :

Effectif : Votre activité :

Tél : Fax :

Email :

☐ Nous souhaitons recevoir la visite d'un conseiller voyages

☐ Nous souhaitons avoir plus d'informations sur les services de Terres et Rivages

Terres & Rivages - 9, rue Jacques Hillairet - 75012 PARIS - 01 44 87 70 70
 SAS au capital de 45 000€ - RC 453 748 618 - RCP 4760264007 - Siren 453748618
 Membre et adhérent à L.A.P.S. - N° de Licence 075 54 0035



Les marchés

S'il est un espace de convivialité intense où se marient les couleurs, les senteurs, les goûts et les curiosités, c'est évidemment le marché. Ne refusez rien aux Doudous (les marchandes) lorsqu'elles vous proposent de goûter leurs douceurs, tubercules ou racines...

En plus des plages, du rhum, de la biguine et du soleil, la Guadeloupe vous invite à partager toutes ses saveurs. Ainsi, le café guadeloupéen fait partie des meilleurs arabicas au monde. Les fèves extraites de la cabosse, séchées et transformées en bâtons de cacao sont un régal des palais. Fécondée sur les hauteurs de Deshaies, la gousse de vanille est reconnue comme la plus aromatisée au monde.



Pêche miraculeuse

Il vaut le détour, le spectacle des plongeurs rentrant au port, la coque remplie du fruit de leur labeur lorsqu'ils déploient leur marchandise sous un parasol bariolé au bord de la route.

Dorades coryphènes, thons, espadons, perroquets, raies, langoustes et tant d'autres espèces aussi ravissantes pour les yeux que délicieuses pour les papilles ne restent pas longtemps sur les étales.

On le cuisine en court-bouillon, en blaff, à la poêle ou au barbecue, avec du riz blanc et des gratins de légumes.

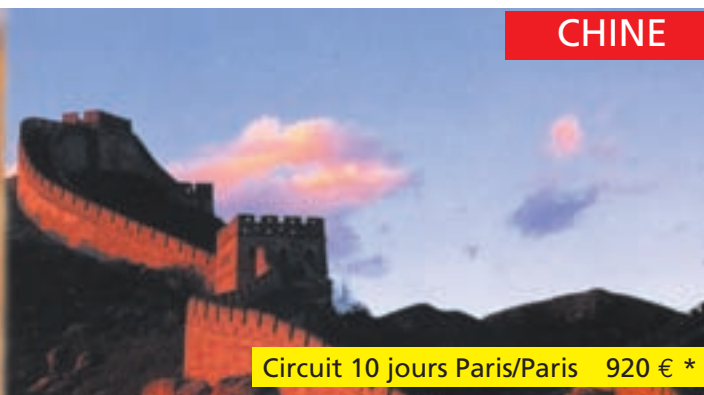


KENYA



Safari + plage 9 jours Paris/Paris 999 € *

CHINE



Circuit 10 jours Paris/Paris 920 € *

14, rue Scandicci 93508 Pantin cedex - Tél : 01 49 91 21 31 - Fax : 01 49 91 21 32 - E-mail : vision.du.globe@groupevisions.com

Lic. d'Etat 093 04 0001

LILLE - BOURGES - TOULOUSE - LYON - LONS LE SAULNIER - NICE

*prix à partir de, hors vacances scolaires



Saint-Martin, perle des Caraïbes

Elle est une île insolite. C'est en effet le plus petit territoire au monde à être partagée entre deux nations : la France et la Hollande. Il n'y a pas grande différence entre les deux pays, sauf peut-être le panneau qui indique « Saint-Martin » si l'on est sur le territoire français ou « Sint-Maarten » en territoire hollandais.

Elle est une île sympathique, une véritable terre d'accueil où

il fait bon vivre. La vie y est différente des autres îles. Entre influence américaine et savoir-vivre à la française, le mariage d'une culture européenne à la tradition créole donnent à Saint-Martin un caractère et une saveur uniques au sein des Caraïbes. Malgré sa petite taille, 75 km² seulement (dont 53 pour la partie française), l'île offre une palette de paysages variés : monts, vallées, plaines, plages et

même un pic, joliment baptisé « Pic Paradis ».

Avec ses superbes plages, ses hôtels luxueux, ses restaurants de spécialités et ses multiples activités de jour comme de nuit, Saint-Martin est l'île de tous les plaisirs.

Il suffit pour s'en convaincre de respirer l'air du large, de marcher pieds nus sur le sable fin et admirer la couleur turquoise de l'eau !

Des Plages de Sable Fin

Marigot, principale ville de Saint-Martin se trouve au bord d'une grande baie abritée des vents qui en fait le mouillage idéal des plaisanciers. C'est dans ce quartier très animé que vous pourrez faire du shopping à volonté ou tester l'un des nombreux restaurants. Tous les mercredis et samedis matins sur le port de Marigot se tient le marché aux fruits, aux légumes, aux épices et aux poissons. Aux envolées colorées des paréos, des bouteilles de rhum peintes à la main, des articles de décoration et des tableaux représentant la vie des Antilles, se mêlent gaïement les teintes appétissantes des légumes, des fruits, des épices et des produits de la mer !

Un véritable bonheur pour les yeux et les papilles !

Long Bay dans les Terres Basses, est comme son nom l'indique, la plus longue plage de l'île et la plus belle des trois baies. Elle part de la falaise où est blottie La Samanna jusqu'à

la Pointe du Canonier.

Baie Rouge, ainsi appelée à cause de la légère coloration de son sable, cache à l'est, une adorable petite crique accessible seulement aux bons nageurs.

Friar's Bay ou la Baie des Pères est une plage isolée où les eaux sont calmes. Elle est très prisée par la population locale qui aime y venir en famille et par les amateurs de plongée tuba qui se régaler sur les sites de corail.

Les soirs de pleine lune (« Full Moon Parties ») elle est prise d'assaut par les noctambules qui viennent y faire la fête jusqu'au bout de la nuit... Et puis, il y a le charme divin de **Happy Bay** !

Véritable petit écrin tropical, accessible uniquement à pied par un chemin partant de Friar's Bay, c'est LA plage où il faut absolument aller pour retrouver la grâce originelle de Saint-Martin ! Le chemin serpente et grimpe parmi les herbes hautes, quelques fois troublé par le passage de petites chèvres avant de nous conduire au sommet de la colline. La vue sur Friar's Bay est extraordinaire. La **Baie Orientale** (Orient Bay), long ruban de sable fin qui se déroule à perte de vue et surnommée le « Saint-tropez des Caraïbes » est la plage la plus fréquentée de l'île ! Ses eaux bleues, son sable d'un blanc immaculé, les nombreux restaurants branchés et les multiples activités sportives en font un lieu privilégié pour les vacanciers.

C.M.

Remerciements :

Valérie Ferrandis, Indigo Consulting

INDE			BRESIL
Vision du Globe			
Inde express 9 jours Paris/Paris vol régulier 999 € *		Circuit 11 jours 1 243 € *	
14, rue Scandicci 93508 Pantin cedex - Tél : 01 49 91 21 31 – Fax : 01 49 91 21 32 - E-mail : vision.du.globe@groupevisions.com LILLE - BOURGES - TOULOUSE - LYON - LONS LE SAULNIER - NICE			

*prix à partir de, hors vacances scolaires



Des fonds sous-marins de toute beauté !

Nul besoin de descendre à mille lieues sous les mers pour s'en prendre plein les yeux en Guadeloupe.

Palmes, masque et tuba suffisent pour se familiariser avec le paysage sous-marin.

Dans les lagons, entre quelques clairières de sable blanc, on trouve une flore aquatique appelée «herbe à tortue» abritant quantité de coquillages, d'holothuries et de petits poissons multicolores. Un peu plus loin du

rivage, de superbes coraux prennent le dessus : les cornes d'élans y cotoient l'étonnant corail «cerveau» ou le délicat corail «doigt». Gorgones et éponges filtrent en permanence l'eau de mer pour le plus grand bonheur des spectateurs.

Les plus beaux spots de plongée sous-marine

La plongée sous-marine réserve en Guadeloupe bien des surprises, même aux plus aguerris des plongeurs. L'île, entourée de formations coralliennes et de récifs frangeants propose un large éventail de sorties. Bien sûr, les Ilets Pigeon, aussi appelés Réserve Cousteau depuis le tournage du film «le monde du silence», sont de loin les plus réputés pour leur concentration en coraux, éponges et jolis poissons aux couleurs acidulées.

Fort heureusement, d'autres sites moins connus dévoilent un peu de leur splendeur à ceux qui veulent enfile la panoplie du plongeur : les épaves de la Côte sous le Vent, les raies pastenagues du Sud Grande Terre, les grottes de Port Louis, l'encyclopédie de coraux dans «le Grand Cul de Sac Marin», les canyons sous-marins à la Désirade, les tortues majestueuses à Marie-Galante, les requins dormeurs à Saint-Martin...

Pour les novices, les lagons de Gosier à Saint-François réunissent les conditions idéales pour un baptême et pour avoir envie de continuer.

Des Hôtels et des Iles, la chaîne incontournable sur la Guadeloupe

Né en 1990, la chaîne hôtelière « Des Hôtels & des Iles » symbolise un nouveau concept. Elle est à la fois une synthèse de lieux, d'authenticité, de culture et de rêve. C'est aussi un slogan simple qui permet d'identifier un certain état d'esprit : l'association entre la découverte et le bien-être.

Les hôtels du groupe Des Hôtels & des Iles sont tous implantés dans les Caraïbes Françaises et plus particulièrement sur les îles de Guadeloupe (7 hôtels), à Marie-Galante (1 hôtel), à Saint-Barthélemy (3 hôtels) et en Martinique (1 hôtel).

Ils sont segmentés en trois catégories: Charme, Loisirs et Luxe. Le groupe hôtelier dispose d'une totalité de 1 000 chambres.

Afin d'offrir une gamme complète de services pour répondre au mieux aux attentes des clients, Des Hôtels & des Iles propose 4 types d'hôtels :

- **Hôtels de Charme** : ils sont définis par un bien-être, une douceur de vivre, des senteurs, des couleurs, dans un cadre différent pour conserver le souvenir d'un séjour unique.
- **Hôtels de Loisirs** : ils se définissent par l'âme qui s'en dégage. L'hôtel de loisirs doit transmettre à travers son ambiance et son architecture, l'authenticité et la culture du pays. Chaque hôtel sera différent, tant en terme de décoration que dans l'accueil.
- **Hôtels de Découverte** : ils permettent une découverte authentique du pays. D'îles en îles, mille activités sont possibles pour aller à la rencontre des « visages » des Iles de Guadeloupe, plongée sous marine, randonnée, golf....
- **Hôtel de Luxe** : élégance, volupté et raffinement font de ce type d'hôtel, le lieu idéal pour s'évader dans une ambiance harmonieuse et chaleureuse.



Les Caraïbes & L'Océan Indien selon vos goûts et votre budget.

Imaginez un séjour unique et authentique !

GUADELOUPE - KARUKERA

Tel un gros papillon multicolore posé les ailes écartées sur la mer des Caraïbes, l'île Aux Belles Eaux vous "tend les ailes" pour des vacances inoubliables...

Séjour réalisé par nos clients en juin 2004.

Durée : 11 jours/9 nuits. Base 6 personnes.

Tarif TTC par personne : 1 162,00 Euros TTC *

* Tarif unique TTC incluant dans le total indiqué le titre d'information et tous les services - Services à des destinations selon période et disponibilité et aux conditions de vente des compagnies aériennes et agences de voyage dérivant des tarifs de négociation. L'offre est soumise à la disponibilité. Promotions soumises aux conditions de vente des Publications participant et aux leur accord d'acceptation. Photos non contractuelles. Les tarifs comprennent toutes les dépenses de transport, hébergement, restauration, location de voiture et d'assurance. Les tarifs sont indiqués par personne.

Guadeloupe grandeur nature

Se mettre au vert, une expression taillée sur mesure pour la Guadeloupe. Car en Basse Terre, s'il y a une couleur qui tranche, c'est bien le vert ! Ou plutôt les verts puisque la lumière, toujours changeante, semble s'être prise au jeu des nuances avec des milliers d'espèces végétales. Fougères arborescentes, feuilles d'épiphytes, balisiers, orchidées, toutes ces espèces se démènent pour surprendre les vacanciers.

Apprendre à peindre en Guadeloupe altère l'appréciation des couleurs tant vouloir y représenter la nature conduit sans détours aux teintes les plus franches. L'odeur de la terre volcanique, âcre et fraîche est au moins aussi obsédante que l'éclat des couleurs. Le vrombissement des cascades dans la forêt ou le clapotis cristallin d'une rivière en pente douce couronne ce tableau fantastique, plus proche du rêve que de la réalité.

La Guadeloupe est le terrain de prédilection des sports et loisirs de nature : promenades, canyons, VTT, randonnées ou trekking permettent une immersion totale dans ce bain de vert régénérant.

La Soufrière, surnommée «la vieille dame» et qui culmine à 1467 mètres d'altitude est un volcan jeune, dépourvu de cratère mais semé de cheminées, de gouffres et d'entailles dont s'échappent en permanence des fumerolles de soufre et de vapeur, manifestations d'une activité très dense.

En 1976, la Soufrière menaça d'éruption tout le sud Basse Terre passant par plusieurs phases d'explosions de soufre, de projections de poussières et d'eau, forçant à l'évacuation plus de 75 000 personnes.

En se promenant aux alentours du volcan, il est amusant d'approcher sa main de cette terre glaise et collante et d'en percevoir la chaleur brûlante.



**Au service des CE
depuis 15 ans.**

Où
l'emenez-vous
ce week end ?



Le spécialiste
de vos
Week-Ends

Au départ de toute la France.

AMSTERDAM

ATHENES

BARCELONE

BRUGES

BRUXELLES

BUDAPEST

DUBLIN

FLORENCE

LISBONNE

LONDRES

MADRID

NEW-YORK

PALERME

ROME

VIENNE

VENISE

www.icvfrance.com

7, rue Malassis - 75015 PARIS

Tél : 01 42 50 79 71

Fax : 01 42 50 79 65

LICENSE LI 075980003



Où loger en Guadeloupe ?

Hôtel La Toubana

C'est à l'entrée du petit village de pêcheurs de Sainte-Anne, que se situe cet hôtel où vous goûterez au calme et à la douceur des Caraïbes. Dans un cadre unique, les 32 bungalows sont noyés dans un jardin tropical, dominant Marie-Galante vous fera apprécier le calme et la douceur des Caraïbes françaises.



Le Golf Marine

C'est l'un des plus agréables hôtels de St-François, en plein cœur du village, entre le fameux golf International 18 trous dessiné par Robert Trent Jones et la Marina. 70 chambres individuelles dont 29 duplex séduisent par leur charme et simplicité.



La Créole Beach The Resort à Gosier

Situé à Gosier, ce complexe hôtelier offre plusieurs types d'hébergement.

- La Créole Beach Hôtel

156 chambres spacieuses à l'Américaine réparties au cœur d'un jardin tropical en bordure de plage. « Les Palmes » (45 chambres et 15 Junior Suites) offrent un standing supérieur.

- Les Résidences Yucca

100 studios et 10 duplex idéalement situés en bordure de mer et qui proposent, au choix, des services hôteliers ou de l'indépendance d'une Résidence.

- Résidence & Hôtel Mahogany

46 studios, 12 duplex et 6 suites de luxe avec jacuzzi vous permettront de retrouver la douceur de vivre dans un ensemble adapté aux familles.



Où loger à St Martin ?

Grand Case Beach Club (73 chambres), 3*

Situé dans le village de Grand Case, lieu privilégié de la gastronomie locale, le Grand Case Beach Club jouit d'une très belle situation et sa très jolie plage en « cul-de-sac » est pour ainsi dire, privative. Les bâtiments qui composent l'hôtel sont entourés de bougainvillées, de cocotiers et d'hibiscus.



Le Flamboyant (271 chambres et suites), 4*

Situé sur la Baie Nettlé, face au lagon de Simson Bay, l'hôtel au style colonial est divisé en plusieurs bâtiments et s'étend au milieu d'un vaste jardin tropical.

Les chambres sont agréables et spacieuses et ses nombreuses infrastructures rendent le séjour des vacanciers particulièrement agréable.



La Samanna (81 chambres), 4* Luxe

Le plus bel et le plus prestigieux hôtel de l'île ! Propriété du Groupe Orient Express, membre des « Leading Hotels of the World », La Samanna surplombe, de toute sa blancheur, la magnifique plage de Baie Longue. Elle est l'association parfaite de l'exotisme et de la sophistication. Sa plage est somptueuse, ses chambres raffinées et sa cuisine gastronomique. Quand en plus, le service est irréprochable...

Au détour d'un déjeuner sur la terrasse, profitez-en pour observer les pélicans qui survolent la falaise et vous frôlent presque de leurs ailes déployées...



Carnet pratique

Formalités d'entrées

Carte d'identité ou passeport (périmé depuis moins de 5 ans) pour les citoyens français. Pour les ressortissants de l'Union Européenne, passeport, carte d'identité ou carte de séjour.

Décalage horaire

Heure d'été : + 6 h
Heure d'hiver : + 5 h

Climat

Jouissant d'un climat subtropical particulièrement sain, chaud et ensoleillé, la température moyenne avoisine les 25° toute l'année. La saison des pluies commence en juillet et se termine en novembre. Ça ne veut pas dire qu'il pleut toute la journée...

Vols : durée moyenne, 8 h

AF : 1 vol quotidien sur St Martin et la Guadeloupe.

Corsair : 2 vols hebdomadaires en

hiver et 1 vol hebdomadaire en été sur St Martin et 2 vols quotidiens sur la Guadeloupe.

Air Caraïbes : 1 vol quotidien sur la Guadeloupe.

Où se renseigner ?

Office du Tourisme de Saint Martin à Paris

30, rue Saint-Marc

75002 Paris

Tél.: 01 53 29 99 99

Fax : 01 42 96 15 16

E-mail: otsxmtparis@aol.com

Avec qui partir ?

En Guadeloupe :

Les T.O. cités ci-après proposent tous un séjour 9J/7N en hôtel 3*, vol AF ou Corsair, valable en mai et juin 2005.

■ Look Voyages :

formule petits déj., à partir de 548 €, hors taxes d'aéroport et assurances.

■ Adora Voyages :

en DP, hôtel Anse des Rochers, à partir de 650 €, hors taxes d'aéroport et assurances.

■ Générale Touristique :

en DP, hôtel Anse des Rochers, à partir de 650 €, hors taxes d'aéroport et assurances.

■ Cap Géo :

en DP, à partir de 655 € hors taxes d'aéroport et assurances.

■ Capitales Tours :

à partir de 669 € en demi pension, hors taxes d'aéroport et assurances (849 € en PC).

■ Latitudes Extrêmes :

en DP, hôtel Golf Village, à partir de 675 €.

■ Nouvelles Frontières :

à partir de 695 € en PC au Paladien Manganao (un gratuit pour 30 payants).

■ Dinamic Voyages :

en DP à partir de 850 € taxes d'aé-

roport et assurances comprises.

■ Thomas Cook Voyages :

en DP, à partir de 850 € hors taxes d'aéroport et assurances.

■ Et aussi Caraïbes Privilèges : propose des séjours sur mesure.

A titre d'exemple : 11J/9N en bungalow avec piscine, location de voiture climatisée incluse, transport aérien AR (tarif aérien au départ de Lyon avec taxes aéroports indiqué à titre d'information et non de vente), 1077 €

Avec qui partir ?

à Saint-Martin :

■ Nouvelles Frontières :

Hôtel Flamboyant 4*, petit déj., vol Corsair, un gratuité pour 30 payants, à partir de 730 €.

■ Adora Voyages :

Hôtel Flamboyant 4*, DP, vol rég., à partir de 980 €.

GRANDE TERRE



Venez vite
découvrir
le vrai visage
des îles
de Guadeloupe

LA CREOLE BEACH THE RESORT

www.deshotelsetdesiles.com



Des Hôtels & des Îles

venez pour nos îles, restez pour nos hôtels

dans les domaines suivants :

Rôle économique et social

- 1 Conseils aux élus, assistance
- 2 Assistance juridique
- 3 Formation des membres du CE
- 4 Expertise comptable
- 5 Epargne salariale
- 6 Mutuelle
- 7 Prévoyance, retraite

Fonctionnement du CE

- 8 Informatique
- 9 Site internet du CE
- 10 Communication
- 11 Compte-rendu du CE
- 12 Mobilier de bureau

Consommation

- 13 Distribution automatique
- 14 Chèques cadeaux
- 15 Colis gourmands

- 16 Chocolats, confiserie, biscuiterie
- 17 Dragées pour cérémonies
- 18 Vins, champagnes
- 19 Alcools, spiritueux
- 20 Chèques services
- 21 Grossistes en jouets
- 22 Mode et accessoires
- 23 Bijoux or et fantaisie
- 24 Parfums et produits de beauté
- 25 Diététique et produits bio
- 26 Meubles
- 27 Electroménager, TV, HiFi
- 28 Arts de la table
- 29 Blanc, linge de maison
- 30 Optique
- 31 Automobile
- 32 Livres et CD culturels
- 33 Cadeaux, services aux salariés

Loisirs

- 34 Parcs d'attractions
- 35 Cabarets et musées

- 36 Cinémas
- 37 Billetterie spectacles
- 38 Sorties sportives
- 39 Vidéothèque
- 40 Labos-photos
- 41 Arbre de Noël
- 42 Organisation de soirées
- 43 Sorties parisiennes
- 44 Salles de réception
- 45 Thalassothérapie, soins du corps

Voyages

- 46 Hôtellerie de plein air
- 47 Immobilier de loisirs
- 48 Tourisme fluvial
- 49 Sports d'hiver
- 50 Moyens courriers
- 51 Longs courriers
- 52 Croisières
- 53 Séjours linguistiques
- 54 Vacances jeunes

Service lecteurs...



Nous désirons des informations dans les domaines suivants (5 domaines maximum) :

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐ 12 ☐ 13 ☐ 14 ☐ 15 ☐ 16 ☐ 17 ☐ 18 ☐ 19 ☐ 20
☐ 21 ☐ 22 ☐ 23 ☐ 24 ☐ 25 ☐ 26 ☐ 27 ☐ 28 ☐ 29 ☐ 30 ☐ 31 ☐ 32 ☐ 33 ☐ 34 ☐ 35 ☐ 36 ☐ 37 ☐ 38 ☐ 39 ☐ 40
☐ 41 ☐ 42 ☐ 43 ☐ 44 ☐ 45 ☐ 46 ☐ 47 ☐ 48 ☐ 49 ☐ 50 ☐ 51 ☐ 52 ☐ 53 ☐ 54

CE _____ Représenté par _____
 Fonction au CE _____ Effectif _____
 Adresse _____
 Code postal _____ Ville _____
 Tél. _____ Fax _____ E-mail _____

Carnet d'adresses

Guadeloupe

Où se renseigner ?

Office de Tourisme de Guadeloupe
info@lesilesdeguaadeloupe.com
Site : www.lesilesdeguaadeloupe.com
Office du Tourisme de Saint Martin
30, rue Saint-Marc - 75002 Paris
Tél. 01 53 29 99 99
Fax 01 42 96 15 16
E-mail otsxmparis@aol.com

Avec qui partir ?

En Guadeloupe :

Adora Voyages

14, rue de Tolbiac
75013 Paris

Cap Géo

10, rue de Ris
91170 Viry Châtillon

Capitales Tours

22, rue du Roi de Sicile
75004 Paris

Caraïbes Privileges

7, impasse Richard
69100 Villeurbanne

Dinamic Voyages

24, rue du Château Landon
75010 Paris

Latitudes Extrêmes

43, cours du 14 juillet
78300 Poissy

Look Voyages

12, rue Truillot
94204 Ivry-sur-Seine

Nouvelles Frontières

87, bd de Grenelle
75015 Paris

Thomas Cook Voyages

6-8, place Jean Zay
92594 Levallois-Perret

Avec qui partir ?

à Saint-Martin :

Adora Voyages

14, rue de Tolbiac - 75013 Paris

Nouvelles Frontières

87, Bd de Grenelle - 75015 Paris

Parcs d'attractions

Asterix

BP 8 - 60128 Pailly

Aventure Land

Le Bois d'Arthieul, BP 90025
95420 Magny-en-Vexin

Bagatelle

CD 940 - 62155 Merlimont

La Cité de la Mer

Gare Maritime Transatlantique
50100 Cherbourg

La Cité de l'Espace

Av. Jean Gonod - BP 5855
31506 Toulouse cedex 5

Disneyland Paris

77777 Marne-la-Vallée cedex 4

Europa Park

D-77977 Rust

Fami Parc

Château de Nonville - 6, rue Grande
77140 Nonville

France Miniature

25, route de Mesnil
78990 Elancourt

Futuroscope

86130 Jauny-Clan

Marineland

RN7 - 06600 Antibes

La Mer de Sable

60950 Ermenonville

Nausicaa

Bd Ste Beuve - BP 189
62203 Boulogne-sur-Mer cedex

Nigloland

RN 19 - 10200 Elancourt

Grand Parc du Puy du Fou

30, rue Georges Clémenceau - BP 25
85590 Les Epesses

Le Pal

03290 Dompierre-sur-Besbre

Vulcania

Route de Mazayes
63230 Saint-Ours-les-Roches

Walibi Rhône Alpes

38630 Les Avenières

Zoo Parc de Beauval

41110 Saint-Aignan-sur-Cher

Cartes privilèges BUTTERFLY multi-réductions

depuis 1987

Des réductions en permanence
partout en France



Carte "Club" jusqu'à

Avions, voyages,
hôtels, location
de voitures,
centrales d'achats,
spectacles...

30%



Carte "France" jusqu'à

Grande enseignes
(Kiloutou, St Maclou,
Optical Center, Carglass,
Célio...)

40%



Carte "Paris" jusqu'à

Restaurants, cabarets,
parcs, musées, cirques,
boutiques...

50%

Les 3 cartes prix public : ~~80 €~~
Prix CE, les 3 cartes pour les individuels : 25 €
Prix CE, les 3 cartes pour les groupes : 12 €*
Document non-contractuel. Offres modifiables sans préavis soumises à conditions non cumulables et non rétroactives. * Jusqu'à 99 salariés. Au delà, nous contacter.



Média CE

www.mediace.fr

Abonnez-vous !

A imputer
sur le 0,2 %
de fonctionnement

80

€ TTC

pour 1 an pour le
choix N°1

SEULEMENT

- LA GESTION DU CE
- LE RÔLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL,
- LA COMMUNICATION AVEC LA DIRECTION ET LES SALARIÉS
- LA CONSOMMATION
- LES LOISIRS
- LES VOYAGES GROUPES

Média CE - 249, rue de Crimée - 75019 Paris

Tél.: 0 871 224 582 - Fax: 01 55 26 87 69

E-mail: abonnement@mediace.fr



OUI, Nous nous abonnons à **Média CE** pour :

- | | | |
|---|---|-------|
| ☐ 5 numéros par an en 1 exemplaire & 1 hors-série | = | 80 € |
| ☐ 5 numéros par an en 2 exemplaires & 2 hors-série | = | 160 € |
| ☐ 5 numéros par an en 4 exemplaires & 4 hors-série | = | 320 € |
| ☐ 5 numéros par an en 8 exemplaires & 8 hors-série | = | 640 € |

CE _____

Responsable _____

Fonction au CE _____

Adresse _____

CP _____ Ville _____

Tél. _____ Fax _____

E-mail _____ Effectif _____

☐ PAR COURRIER : en retournant ce coupon-réponse à
Média CE - 249, rue de Crimée - 75019 Paris

Nous joignons notre règlement de _____ €
par chèque n° _____ Banque _____

☐ PAR FAX au 01 55 26 87 69 : nous réservons notre abonnement
dès à présent et nous réglerons à réception de la facture.

Fait à _____ Le _____
Bon pour accord Signature



MCE13

AGENCE TABLES DE FRANCE
C'EST PARIS!



Le spécialiste des sorties parisiennes

**Nous proposons aux CE
et aux collectivités :**

- Une gamme très variée de sorties
- Uniquement sur Paris et sa région
- Réservée aux groupes à partir de 25 personnes
- **Des prix très attractifs !**
*même les vendredis, les samedis
et les dimanches.*



*Chaque sortie
=*
1 spectacle
+ 1 diner tout compris
+ 1 activité parisienne :
Croisière sur la Seine
la Tour Eiffel,
le Grand Rex
ou autre activité...

Cabaret

Lido, Moulin Rouge, Paradis...

**Dîner
dansant**

**Théâtre pièces
comiques**

**Dîner
croisière**

**Comédie
musicale**

**Paris
au fil de l'eau ...**

**One man
show**

**Visite
guidée**

2005



*Un organisateur de sorties
qui respecte tous ses engagements*

www.tdf-paris.com

INTERROGEZ-NOUS AU 01 42 93 55 55



Un paradis pour les amoureux
du sport et de la détente

Des hôtels magnifiques
sur les plus belles plages du monde

Une gastronomie raffinée pour tous
et en toute occasion

Appréciez la différence

Des activités sportives et des animations
qui combleront petits et grands

Des sourires à l'image du service :
1^{re} Classe



Iberostar Hôtels Et Resorts, ce sont 90 hôtels dans le monde entier et autant de bonnes raisons d'apprécier, en toute occasion, la différence en terme d'accueil et de services. Pour toutes informations, rendez-vous dans votre agence de voyages habituelle. Alors pour découvrir toutes nos destinations et nos sites d'exception, poussez la porte du rêve ! www.iberostar.com