

# Le Courrier de l'Ufict

n°325 - Janvier 2015

<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>



## 2015, DÉPLOYONS LES OUTILS DE L'UFICT

### Edito

La liberté d'expression est un bien commun, précieux et fragile. Des journalistes, des citoyens et des policiers continuent à donner leur vie pour elle. Les semaines dernières nous l'ont rappelé.

Depuis plus de deux cent ans, le droit français autorise l'expression libre des opinions dans la sphère publique, excepté bien sûr les appels à la violence et les injures de toutes sortes. Cela n'a pas empêché des hommes et des femmes de payer de leur vie un acte pourtant simple : dire ce qu'ils pensaient dans la limite du respect d'autrui. Les bourreaux des journalistes de Charlie Hebdo, des policiers et des victimes de l'hyper casher de Vincennes ne changent pas. Ce sont des intégristes et des intolérants, qui ne connaissent que l'extrémisme. Ce sont les mêmes qui ont fait taire Olympe de Gouges sous la Révolution, les mêmes qui ont réduit au silence Abraham Lincoln. Les mêmes qui ont assassiné Jaurès, Gandhi, Luther King, Yitzhak Rabin. Les mêmes qui ont exterminé des milliers d'opposants politiques aux régimes totalitaires du XX<sup>e</sup> siècle.

Ces noms, plus connus et moins connus, sont les martyrs de la liberté

d'expression. Même si la liste s'allonge, nous ne devons pas nous taire. Au quotidien, nous devons continuer à exercer ce droit. Nous faire valoir nos idées avec conviction, en respectant nos contradicteurs. La défense de la laïcité, dans la stricte application de la loi de 1905, a permis aux trois religions du livre de pratiquer leur culte.

Pour que la liberté d'expression puisse exister, la presse indépendante des groupes financiers doit avoir des lecteurs et des garanties de l'état. Cette presse doit avoir libre cours, partout.

De la même manière pour que l'expression syndicale puisse exister dans les entreprises, il faut non seulement des protections juridiques, mais également des adhérents qui s'approprient cette expression en lui donnant toute sa force.

Toutes ces causes sont à défendre, pour que la liberté et la paix aient encore un sens.



Rémi Locuratolo  
Membre de la CE de l'UFICT

### Sommaire

**Chef de service nouvellement syndiqué, retour d'expérience**  
Pages 2 & 3

**Le stack ranking : une perversion de l'évaluation aux conséquences désastreuses**  
Pages 4 à 6

**Négociations en territoires, les minis IC, objets de convergences**  
Page 7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil cedex  
Directeur de publication : P. MARTINEZ  
Mensuel imprimé par nos soins  
Prix : 0,53 euro – Abonnement annuel : 5,30 euros  
Commission paritaire : 1018 S 05651

# Chef de service nouvellement syndiqué, retour d'expérience

## Interview de José Doliget

**José, tu t'es récemment syndiqué, peux-tu nous dire ce qui a motivé ton engagement ? Cela a-t-il transformé ton travail, son rôle, sa finalité ?**

*Abus de pouvoir, pressions psychologiques, management répressif, vision froide de son métier, ... liste non exhaustive de pratiques utilisées par ma direction et en règle générale imposées par la holding de mon groupe aux cadres et directeurs (Groupe de 1200 salariés dans 23 concessions). Ayant toujours été opposé à de telles pratiques, j'ai craqué il y a deux ans (Burn Out) avec 10 mois d'arrêt (suivi psychiatrique et psychologique).*

*Lors de ma reconstruction, le sentiment de ma conception du monde du travail et du management s'est renforcée. Cette reconstruction, je la dois au soutien de ma famille, à ma psychologue et aux camarades et amis de la FTM et de l'UFICT (Taïeb, Pascal, Denis et Stéphane). En effet, après 6 mois d'arrêt de travail, je commençais à être persuadé que la vision hyper-libérale de nos directions n'était pas une fatalité et qu'un contre pouvoir était nécessaire et même indispensable. Mon cas n'était pas isolé, autour de moi nombre de cadres, agents de maîtrise et employés se trouvaient en situation de détresse morale. Si personne ne s'opposait, les Burn Out, démissions, licenciements abusifs allaient continuer.*

*Ainsi le syndicalisme s'est imposé à mes yeux comme la solution « vraie ». Lorsqu'on parlait syndicalisme et encadrement c'était CFE-CGC qui ressortait, solution qui ne me convenait pas ! Mes recherches web m'ont conduit sur le site de l'UGICT et, là je me suis senti «chez moi», un mail et c'était parti.*

*Suivirent, reprise du travail (encadrée par la médecine du travail), au grand désespoir de ma direction, élections DP/CE, avec pour la toute première fois une liste CGT constituée de plusieurs camarades qui se sont syndiqués à l'occasion, Délégation Syndicale (42% des voix cadres), ouverture des toutes premières négociations, premières participations aux Commissions Paritaires Nationales (CPN) des Services de l'Automobile...*

*Mon travail a été transformé, mes missions sont toujours les mêmes mais je fais désormais parti de la « famille » CGT, je ne suis plus seul... Mon rôle dans l'entreprise est devenu double : d'une part, je reste un cadre responsable d'un centre de profits (service commercial) mais d'autre part, je suis le garde fou d'une direction toujours prête à tout pour arriver à ses fins (profits).*

**Tu es chef d'un service, quel est l'apport de cet engagement syndical dans ton activité, ta vision de l'entreprise ? Comment gères-tu cette «double nature» vis-à-vis du personnel que tu encadres ? Comment est-il perçu par ta hiérarchie ?**

*La finalité de mon entreprise et de mon service restent identiques, celle de dégager du profit en commercialisant des véhicules et en les entretenant pour les autres services. L'apport de mon engagement syndical pourrait se résumer en : la finalité du travail et les moyens pour y parvenir.*

*A ce jour j'agis surtout sur les moyens en termes de «management». Je travaille à plus de collaboration, plus d'échanges entre les salariés de mon service, tout en valorisant leurs aptitudes particulières, ce qui est différent de la mise en concurrence et de l'individualisme préconisé par la direction.*

*Les salariés que j'encadre, même si certains ne partagent pas mes convictions, travaillent, à mon sens, dans de meilleures conditions «morales». Ma direction s'est toujours opposée à ces méthodes de travail, elle m'a laissé faire en 2014 (surement dans l'espoir d'un échec) et force est de constater que les résultats ont été très bons sur les principaux critères de gestion.*

*Au passage, j'ai eu le droit sur cette année à un traitement de faveur en ce qui concerne les contrôles*





*(permanents et quotidiens) de mon activité...Pas le droit à l'erreur, mais je le savais et était préparé. Discrimination quand tu nous tiens !*

*tionner et pénaliser, c'est fédérer au lieu de diviser... Ces méthodes fonctionnent mais, dans ce cas, c'est le service qui est valorisé à juste titre, pas le Chef.*

**Tu parles de pratiquer un « management » alternatif, mieux perçu du personnel, plus productif ? As-tu des exemples ?**

*L'Automobile : il faut vendre à tout prix, quelles que soient les méthodes, la performance préserve les managers. Monde cruel où les commerciaux doivent « opérer » le client vite, bien, et faire du volume à tout prix, chacun dans son coin ! Ici le manager est un « Lieutenant » qui distille ses ordres, sanctionne et récompense (primes de volume). Moi, je me considère comme un chef d'orchestre qui accorde ses musiciens pour jouer le mieux possible la partition que l'on m'a confiée. Chaque musicien a ses particularités, sa sensibilité, ses forces et ses faiblesses. Ils doivent prendre plaisir à jouer ensemble car c'est indispensable à la production de la partition dont je suis responsable. C'est le : « Tous ensemble ».*

*Le meilleur exemple est le vendeur performant dans un secteur donné qui soutient et aide tout naturellement un de ses collègues ayant des carences dans le dit domaine. L'alternative, c'est faire adhérer plutôt qu'imposer, c'est d'abord analyser et corriger au lieu de sanc-*

**Comment concilies-tu ton mandat au CPN et ton activité professionnelle ?**

*Faire partie de la délégation CGT à la Commission Paritaire Nationale (CPN) mensuelle est très enrichissant pour moi et pour ce qui concerne mon travail. J'interviens notamment en CPN sur les questions d'encadrement et les questions « vendeurs ». Je considère que la bonne connaissance des conventions collectives est indispensable pour pouvoir exercer notre contre-pouvoir face aux directions. Il m'est arrivé, à plusieurs reprises, d'être interrogé par ma direction sur des points de notre convention. Le DRH de mon groupe prend toujours un peu de temps avec moi, à chaque réunion de négociations, pour faire le point sur les sujets en discussion en CPN. Je rajouterais aussi que nous siégeons en CPN à côté d'autres représentants syndicaux professionnels, qui n'ont, pour la plupart, plus aucun contact direct avec le monde du travail. Là est la force de notre délégation CGT.*

# Le stack ranking : une perversion de l'évaluation aux conséquences désastreuses

Après avoir passé en revue les particularités du stack ranking (le Stack Ranking c'est le «système de quotas ou de fourchettes» dans lequel les managers ont des quotas de «mauvais», de «bons» et «d'excellents» à respecter), il est nécessaire de rappeler le contexte juridique de l'Entretien Annuel d'Evaluation pour mieux pointer ses déviances.

## Le stack ranking et ses différentes évolutions

Le stack ranking est une méthode importée des Etats-Unis par des groupes tels que General Electric, Motorola, Yahoo, Microsoft et IBM. Elle s'oppose à la pratique des Entretiens Annuels d'Evaluation car, au lieu d'en rester à une évaluation individuelle, elle a pour but de diviser le personnel en plusieurs catégories : des salariés les plus contributeurs aux résultats de l'entreprise (10% des salariés selon le modèle GE), aux contributeurs médiocres (10% des salariés), en passant par les contributeurs normaux (80% des salariés). Dans un tel système, les meilleurs contributeurs voient leur carrière s'accélérer alors que les mauvais contributeurs voient, au mieux, leur carrière gelée et, au pire, sont licenciés. Ce système brutal et arbitraire était également utilisé chez Hewlett Packard en France avant qu'il ne soit condamné, car utilisant une méthode de quotas trop restrictive, s'éloignant du modèle de gestion par objectifs tel qu'il était pratiqué à l'origine. Fin 2013 Microsoft a annoncé son abandon du stack ranking alors que dans le même temps éclatait à Yahoo un fort mécontentement des salariés par rapport à ce processus. En effet le stack ranking est un processus vicié dès son origine pour plusieurs raisons : il détruit les collectifs de travail, il laisse trop de place à l'arbitraire. Par ailleurs, il incarne la gestion du personnel par la peur (risque de licenciement réel en cas de mauvais résultat).



Les collectifs de travail sont menacés par le stack ranking car tout travailleur voulant avoir la meilleure notation ne devra pas d'abord faire son travail efficacement mais montrer aux autres, et notamment à sa hiérarchie, en quoi il est meilleur que les autres. Dans un tel système, le savoir-faire est pénalisé face au savoir paraître en étant le plus conforme possible aux attentes de sa hiérarchie. Pire, le partage des connaissances est réduit car l'information est le pouvoir, pouvoir d'être bien noté et tout partage risque de remettre en cause l'avantage individuel du salarié par rapport à son collectif de travail. Le climat délétère qui s'ensuit est encore renforcé par la paranoïa des uns par rapport aux autres, chacune et chacun cherchant à prouver les fautes des autres tout en se couvrant face à une hiérarchie qui doit respecter un modèle rigide.

La hiérarchie, du fait de ce climat de défiance aux informations réduites, doit alors évaluer les salariés par rapport à leur perception du travail apparent des salariés et non du travail réellement accompli. Les salariés ayant un réel talent de communicant sont avantagés par rapport aux autres salariés alors que ce ne sont pas forcément les premiers qui auront réalisé le plus gros du travail prescrit. Il y a donc un risque réel que le système laisse place à l'arbitraire faute de disposer des informations nécessaires pour évaluer correctement le salarié. Cela d'autant plus que les salariés qui se font le mieux voir de leur hiérarchie sauront mieux influencer leur notation que des salariés au discours plus rebelle, alors même que ces derniers sont bien souvent les moteurs de l'innovation au sein de l'entreprise.

Quand un salarié sait, dès le départ, qu'une mauvaise notation entraîne, au mieux, une non augmentation de salaire et, au pire, un licenciement pour insuffisance professionnelle, il ne peut s'engager sereinement dans son travail. Les entretiens annuels d'évaluation perdent ainsi toute connotation positive pour devenir des entretiens aux sanctions lourdes de sens avec un risque pathogène fort, ce qui va à l'encontre de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur concernant la préservation de la santé physique et mentale des salariés. Ainsi, chez IBM, le processus d'évaluation a été pointé par plusieurs expertises comme une des causes principales de souffrance mentale, celle-ci étant particulièrement forte par rapport à d'autres entreprises du même secteur.

Chez IBM, le stack ranking prend le nom de Personal Business Commitment (PBC) et les phases des entretiens annuels d'évaluation sont enregistrées dans un outil

informatique non obligatoire dans lequel le salarié doit se fixer ses objectifs en reprenant tout ou partie de ceux de son manager, restreignant de fait son caractère individuel. Quand il a finalisé ses objectifs il doit les signer électroniquement pour les faire approuver par son manager. En fin de cycle le salarié doit rentrer dans l'outil électronique du PBC pour signer son évaluation, à charge ensuite pour lui de lancer une procédure de porte ouverte s'il est en désaccord. Ici, le salarié qui veut réussir en suivant les process devient son juge et bourreau puisque la signature électronique transforme le document produit en un avenant au contrat de travail. De quoi faciliter la vie de la direction devant les juges ! De ce fait, tous les syndicats IBM demandent aux salariés de ne pas utiliser l'outil électronique mais cela n'empêche pas une grande partie du personnel de le faire ...

Depuis la première étude sur le sujet, la direction d'IBM France avait mis entre parenthèses les licenciements à la suite de mauvaises notations pour améliorer le climat social. Depuis décembre 2014, avec la forte pression d'IBM Corp pour réduire le nombre de salariés, afin d'améliorer les résultats, la direction d'IBM France a, à nouveau, recours au processus de stack ranking pour licencier des travailleurs mal notés. La CGT IBM est bien évidemment aux côtés des salariés pour faire abolir ce système mais elle doit se battre contre des jugements défavorables pour mettre à bas le système de stack ranking. Le dossier est donc à suivre...

### **Le contexte juridique des entretiens annuels d'évaluation**

L'Entretien Annuel d'Évaluation est aujourd'hui un rituel couramment pratiqué dans les entreprises, bien qu'il ne soit pas obligatoire au vu du code du travail. Les juges reconnaissent toutefois à l'employeur le droit de pratiquer de telles évaluations, considérant que c'est un droit qui relève de son pouvoir de direction. Il ne faut pas confondre cet entretien avec celui prévu par l'article L3121-46 du Code du Travail : «un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.»

Avant la mise en place des entretiens d'évaluation les instances représentatives du personnel doivent être consultées. Parce que les évaluations sont de nature à engendrer une pression psychologique entraînant des



répercussions sur les conditions de travail des salariés, à agir sur leur évolution de carrière et leur rémunération, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être consulté avant leur mise en place. L'avis du CHSCT doit ensuite être transmis au comité d'entreprise (CE) (ou, à défaut, aux délégués du personnel), qui doit lui-même être informé et consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise de moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Le CE doit en effet être informé et consulté sur toute mesure ayant une incidence en terme de conditions de travail, d'évolution de carrière et de salaires (Code du travail, art. L. 2323-27). Il doit aussi être consulté au titre de l'article L. 2323-32 du Code du travail (consultation préalable à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise de moyens permettant un contrôle de l'activité des salariés).

Enfin, les délégués du personnel peuvent recourir à leur droit d'alerte s'ils estiment que les procédés d'évaluation portent atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise (Code du travail, art. L. 2313-2).

Par ailleurs, le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à son égard (Code du travail, art. L.1222-3). L'information préalable pourra intervenir sous une forme individuelle ou collective. Aussi, un simple affichage dans un lieu accessible à tous suffit. A défaut d'information préalable, le salarié pourrait contester devant le juge des référés

l'utilisation d'un tel système et lui demander de faire cesser le trouble. Il pourrait aussi réclamer des dommages et intérêts.

Pour que le dispositif soit licite, les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Si le dispositif doit permettre d'évaluer la qualité du travail accompli par le salarié, il doit l'être sur la base de critères objectifs, vérifiables et connus du salarié.

Aussi, des méthodes telles que l'astrologie ou la numérologie doivent être écartées.

Ces méthodes ne doivent porter que sur les qualités professionnelles du salarié et non sur sa vie privée. L'employeur ne doit pas prendre en compte des critères tels que l'âge, la santé, l'origine, l'appartenance syndicale, sous peine d'être condamné pour discrimination, ni pratiquer de harcèlement moral.

Elles doivent aussi respecter la dignité des personnes et s'effectuer dans le respect du principe de loyauté.

Enfin, les résultats de cette évaluation doivent rester confidentiels. L'employeur a interdiction de communiquer à des tiers des renseignements concernant le salarié et recueillis au cours des procédures d'évaluation. Mais cette confidentialité n'est opposable qu'aux tiers. Les salariés concernés peuvent demander à accéder aux résultats de leur évaluation. En raison du caractère impératif de l'entretien annuel d'évaluation, le salarié ne peut pas, sauf abus de droit de l'employeur, refuser de s'y soumettre.

Son refus peut être sanctionné par l'employeur. Il peut même justifier un licenciement pour faute grave.

Dès lors que les informations demandées par l'employeur au salarié ont un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes, le salarié est tenu de répondre de bonne foi aux questions posées par l'employeur. A la différence d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire, le salarié ne peut pas exiger d'être assisté par un représentant du personnel lors de son entretien d'évaluation.

L'employeur est également tenu à une obligation de loyauté. Les informations qu'il demande au salarié doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes de celui-ci.



# Négociations en territoire : les minis I/C objets de convergences

Interview d'Eric Moulin, Conseiller juridique fédéral

**Eric, tu es conseiller juridique fédéral et responsable syndical dans la Loire (42). A ce titre, tu participes chaque année aux négociations sur les minis salariaux à la chambre patronale de la Loire. Comment se passent ces négociations ? Quels sont les enjeux ?**

*Tout d'abord évoquer le mot « négociation » en parlant des minis me semble être une tromperie de langage, car il s'agit à mon sens, plutôt d'un simple formalisme lié à la convention collective territoriale. Le patronat arrive chaque année en affirmant qu'il n'a pas mandat pour négocier. Ils sont juste porteurs d'un mandat de leurs mandants, pour nous informer du montant de l'augmentation qu'ils souhaitent appliquer.*

*Donc, dans ces conditions, il est difficile de parler de négociation, étant donné qu'il n'y a pas de négociation en tant que telle.*

*Quant aux enjeux, ils sont clairs. Le but, c'est obtenir les minis garantis les plus élevés possible, car nombre d'entreprises ont cela comme référence.*

*La structuration des entreprises dans la Loire a fortement évolué depuis la crise de 2008. Les « grosses boîtes » ont quasiment disparu, donc avec elles, des avantages sociaux importants. La convention collective reste aujourd'hui, le dernier rempart en termes de garanties sociales pour les salariés.*

**Ces négociations ont habituellement lieu en cours d'année pour les conventions collectives locales comme la vôtre. Les négociations des minis des Ingénieurs et Cadres (I/C) de la métallurgie ont déjà eu lieu à ce moment là et un accord est déjà signé. Quels impacts ce décalage a-t-il sur vos négociations pour les ETAM et les Ouvriers ?**

*L'impact est très simple. Du niveau de l'augmentation de minis Ingénieurs et Cadres (I/C) découle directement celui des minis garantis dans les territoires. En 2014, la réunion a pris une tournure épique. En effet, l'ensemble des fédérations syndicales de la métallurgie, hormis la CGT, avaient signé les minis I/C 2014. Donc le patronat de la Loire a commencé ces négociations dans la sérénité la plus absolue. Le résultat a été bien évidemment à la hauteur de ce qui avait été signé pour les I/C.*

**Habituellement, toutes les organisations syndicales signent l'accord sur les minis I/C avec l'UIMM sauf la CGT (sauf en 2010 où personne n'a signé). Quelles conséquences ont ces signatures sur le comportement des syndicats dans les négociations locales ?**

*Les conséquences sont que les organisations syndicales signataires des minis I/C 2014 ont présenté*

*des prétentions supérieures à ce qu'elles avaient signé au niveau national pour les I/C (1,1%). Le patronat de la Loire a ramené tout ce beau monde à la réalité de leur engagement national de 1,1%. La rhétorique patronale fut cinglante, et elle a mis les organisations syndicales (OS) signataires sur le reculoir par rapport à leurs prétentions. Seule la CGT a pu continuer à tenir sa ligne revendicative. La délégation CGT ne s'est pas privée de mettre les autres OS devant leurs responsabilités, tout en reprochant au patronat son attitude déplorable et ses propositions indécentes dans ces négociations. Les autres OS ont des prétentions qui sont tellement différentes de ce que la CGT défend, qu'il est également très compliqué d'être simplement écouté par le patronat.*

**Etant donné ces constatations, que conseillerais-tu aux collègues CGT non-cadres vis-à-vis des négociations des minis I/C ?**

*S'il y avait un proverbe à inventer, ce serait de dire : «le malheur des uns, fait aussi le malheur des autres». On voit très bien dans ces négociations, que ce qui nuit aux uns, nuit aussi aux autres. Donc si, dans sa propre entreprise, il y a une certaine défiance vis-à-vis des catégories I/C, il faut bien avoir à l'esprit que, du niveau d'augmentation des minis garantis des I/C, dépendra grandement la qualité du niveau des minis des autres catégories professionnelles.*

*C'est pour cela qu'à la CGT, les mots «tous ensemble» ne sont pas galvaudés.*

*Donc, dans ces négociations, l'intérêt collectif doit jouer son rôle pleinement, il faut plus que jamais une CGT à l'offensive dans l'ensemble des catégories professionnelles pour défendre les négociations sur les minis garantis dans les territoires, mais également les minis des I/C au niveau national, pour obtenir des minis garantis à la hauteur de nos revendications.*

*Ces résultats ne s'obtiendront qu'avec l'implication du plus grand nombre pour épauler les négociateurs CGT dans les chambres patronales.*



allez vite pour tout savoir... **nvo.fr**

le rendez-vous du web

... prenez le temps pour tout comprendre **nvo**

un mensuel de 52 pages



### Bulletin d'abonnement

Société (Si nécessaire à l'expédition).....

Fédération.....

Nom.....

Prénom.....

N° Rue.....

Code Postal..... Ville.....

Tél..... Année de naissance.....

Mail.....

#### Je m'abonne à

- NVO BIMÉDIA 60€/an
- RPDS BIMÉDIA 108€/an
- NVO+ 144€/an

#### Payable

- Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière  
N° chèque..... Banque.....
- Par prélèvement automatique en  
 2 fois, prélèvement semestriel  12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir l'autorisation ci-contre

#### Datez et signez l'autorisation de prélèvement, et merci de joindre votre RIB

Je souhaite recevoir une facture  Oui  Non

Offre valable jusqu'au 31/12/2015. Au-delà, nous consulter.

#### À renvoyer à :

Service abonnements Nouvelle Vie Ouvrière/NVO, case 600, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 49 88 68 50 – Fax : 01 49 88 68 66

### Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

#### Titulaire du compte

Nom.....

Prénom.....

N° Rue.....

Code Postal..... Ville.....

IBAN.....

BIC.....

#### Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le :..... Signature.....

#### Établissement teneur du compte

Nom.....

Adresse.....

Code Postal..... Ville.....

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.