



ACCORD-CADRE SUR L'ORGANISATION ET LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

Préambule

Irriguant l'ensemble de l'économie, innovantes et dynamiques, les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, qui exportent plus de 50 % de leur production, sont plongées au cœur de la compétition mondiale.

Leur développement et le sort des emplois directs et indirects qui en dépendent nécessitent que les évolutions qui les affectent en France :

- favorisent la compétitivité des entreprises et notamment la souplesse et la réactivité requises par les nouvelles exigences de la clientèle internationale ;
- fassent du territoire national un lieu économiquement attrayant pour les implantations des entreprises chimiques au sein de l'union européenne.

Les parties signataires rappellent leur volonté commune que soit développée une politique destinée conjointement à favoriser l'embauche, à améliorer les conditions de vie des salariés et à permettre le progrès de l'économie française, facteurs étroitement interdépendants et essentiels pour notre société.

Ainsi, l'aménagement du temps de travail doit :

- ◆ contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à la consolidation de l'emploi permanent ;
- ◆ répondre aux aspirations des salariés et contribuer à l'amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes au travail ;
- ◆ permettre un allongement de la durée d'utilisation des moyens de production et des services afin de favoriser l'utilisation optimale des capacités productives face aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique.

S.P.
RS

552

Dans cette perspective, il est également nécessaire que les salariés puissent continuellement améliorer leurs compétences, gage pour eux d'une meilleure adaptabilité aux évolutions technologiques et organisationnelles permanentes, d'où la part importante qu'occupe la formation professionnelle dans les préoccupations des entreprises.

Dans le même état d'esprit, les parties signataires du présent accord s'engagent à poursuivre les efforts déjà réalisés en vue de renforcer l'insertion professionnelle des jeunes par la voie de l'alternance.

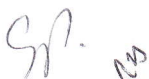
Les entreprises ont désormais à prendre en compte la loi du 13 juin 1998 portant la durée légale du travail à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins. Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, tant en ce qui concerne leurs activités que leurs tailles, cette prise en compte relève de chacune de ces entreprises.

L'adaptation au nouveau cadre légal pour laquelle le personnel d'encadrement sera appelé à jouer un rôle déterminant, peut constituer pour les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale des industries chimiques l'occasion :

- ◇ de promouvoir le dialogue social à tous niveaux ;
- ◇ de revoir les organisations pour mieux répondre aux nouveaux défis de la compétitivité, promouvoir la formation et soutenir ainsi l'emploi ;
- ◇ de moderniser et d'adapter les dispositions concernées de la convention collective nationale des industries chimiques.

Les parties signataires entendent, par le présent accord, proposer aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques des modalités partagées de mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998, sans se substituer à elles dans leurs négociations.

Dans ce cadre qui laisse toute sa place à l'initiative contractuelle au niveau des entreprises pour la mise en place des solutions les mieux adaptées à chacune d'entre elles, les parties signataires souhaitent que les entreprises s'efforcent de maintenir globalement le niveau de la rémunération du personnel en activité lors de la mise en œuvre de cette nouvelle loi.



Chapitre I Mise en œuvre de la réduction à 35 heures de la durée légale hebdomadaire

Article 1 - Horaire de travail effectif

Les entreprises pourront appliquer les dispositions ci-après à tous les salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques pour ramener la durée du travail à 35 heures hebdomadaires.

Pour apprécier la réduction d'horaire ou les jours de repos à accorder pour atteindre une moyenne hebdomadaire de 35 heures, le décompte annuel des heures de travail fondé sur les droits et garanties résultant du code du travail conduit à 1.645 heures, sans porter atteinte aux dispositions figurant dans la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 2 - Modulation

Les entreprises peuvent recourir à la modulation des horaires dans les conditions prévues par les dispositions légales (article L. 212-8 et suivants du code du travail) et par l'accord du 11.10.1989 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans les industries chimiques.

Afin de prendre en compte la durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures, il est convenu que les contreparties à la modulation de type II, prévues pour les heures effectuées au-delà de 39 heures par l'article 12 de l'Accord du 11 octobre 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans les industries chimiques, seront à compter du 1^{er} janvier 2000 (au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins) accordées en application du présent accord pour les heures effectuées au-delà de 35 heures, le seuil de 42 heures prévu pour l'attribution de ces contreparties étant simultanément ramené à 39 heures.

Article 3 - Répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année

Conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, les entreprises peuvent mettre en place une organisation du temps de travail selon laquelle l'horaire hebdomadaire de travail peut varier autour de l'horaire moyen de 35 heures dans le cadre d'une période maximale de 12 mois consécutifs, les heures effectuées en plus ou en moins se compensant arithmétiquement.

L'introduction de cette organisation fait l'objet, dans l'entreprise ou l'établissement, d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'il en existe, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par la loi.

SP.
NY

152
H VAE

La mise en application de cette nouvelle forme d'organisation du temps de travail est précédée de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel dans les conditions fixées à l'article 17 de l'accord du 11 octobre 1989.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement :

- la durée du travail effectif prévue à l'article 1er du présent accord sera diminuée de 35 heures ;
- les dispositions prévues à l'article 10 de l'Accord du 11 octobre 1989 s'appliqueront ;
- la durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures, la durée de travail ne pourra excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 4 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Selon les dispositions prévues par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, en application du présent accord.

Ces jours de repos pourront être accordés sur la base de l'article L. 212-2, 3ème alinéa du code du travail par dérogation à l'article 2 du décret du 2 mars 1937 relatif aux industries chimiques.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement en disposant autrement, le choix des jours de repos qui seront accordés appartiendra pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois. Ces jours devront être pris tout au long de l'année, toutefois une partie d'entre eux pourra alimenter un compte épargne-temps.

L'attribution de ces jours de repos donnera lieu au lissage de la rémunération des intéressés.

Ces jours de repos peuvent se combiner avec les dispositifs prévus par les articles 2 et 3 du présent accord.

Article 5 - Temps de pause du personnel posté

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, le temps de pause des salariés travaillant de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à 6 heures est rémunéré.

all

SP.

SP

En ce qui concerne la prise en compte de ce temps de pause dans le décompte du temps de travail effectif, les parties signataires sont convenues de distinguer deux types de situations :

- celle où il est demandé à l'intéressé de ne pas s'éloigner de son poste de travail afin de pouvoir intervenir à tout moment sur celui-ci en cas de nécessité : le temps de pause est alors décompté comme temps de travail effectif.
- celle où l'intéressé est dégagé de tout travail et peut vaquer librement à des occupations personnelles : le temps de pause, tout en étant rémunéré, n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

Article 6 - Travail à temps partiel

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet.

La mise en œuvre de cette loi peut également se faire en accord avec leur employeur, selon l'une des modalités suivantes :

- maintien de leur horaire avec garantie de percevoir, compte tenu de leur durée de travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, une rémunération proportionnelle à celle d'un salarié occupant à temps complet un emploi équivalent.
- passage au nouvel horaire de travail à temps complet avec les mêmes conditions de rémunération que les autres salariés à temps complet.

Chapitre II Heures supplémentaires

Article 7 - Modalités de décompte

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue selon l'une des formules suivantes :

- * dans le cadre de la semaine civile ;
- * sur la base de la durée moyenne du cycle dans les entreprises ou établissements qui fonctionnent en continu ;
- * sur la base de la durée moyenne du cycle, dans la limite de 12 semaines, dans tous les autres cas d'horaires cycliques, notamment service en semi-continu, horaire cyclique de jour, etc... ; *all*

SP ns

552 pg k AS

- * sur la base de la durée hebdomadaire moyenne annuelle de travail (article 4 de la loi du 13 juin 1998) ;
- * dans les conditions prévues par les articles L. 212-8 et L. 212-2-1 du code du travail en cas d'application des articles 2 et 3 du présent accord.

Article 8 - Contingent individuel d'heures supplémentaires

Le contingent individuel annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé, dans les Industries Chimiques, à 130 heures par an et par salarié.

- Afin de faciliter l'adaptation à la réduction de la durée légale du travail, et pour tenir compte de la diversité des situations des entreprises de la profession, il sera toutefois majoré de 20 heures durant 2 années à compter du 1.01.2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1.01.2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.
- Il sera minoré de 40 heures pour le personnel pour lequel les dispositifs des articles 2 et 3 du présent accord seront appliqués.

Les heures supplémentaires effectuées peuvent :

- soit être payées sous la forme d'un complément de salaire assorti des majorations légales ;
- soit donner lieu à un repos compensateur dans les conditions fixées par l'article 9 ci-après.

Article 9 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur. Elles conviennent que les entreprises pourront, en accord avec le salarié, en application du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu au repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel évoqué à l'article 8 ci-dessus.

Handwritten signature in green ink.

Handwritten initials "SP" and "13" in blue ink.

Handwritten initials "SP" and "13" in blue ink.

Handwritten initials "SP" and "13" in blue ink.

Chapitre III *Repos quotidien et durée journalière du travail*

Article 10 - Repos quotidien

Afin de tenir compte de la particularité du travail posté et de permettre certaines adaptations, le repos quotidien pourra être de façon exceptionnelle réduit à 9 heures pour les salariés concernés lors des changements ou de la mise en place de nouvelles équipes.

Les intéressés bénéficieront d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé qui devra être attribué dans un délai d'un mois.

Les modalités de mise en œuvre de cet article seront définies après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article 11 - Durée journalière de travail de 10 heures

Sans préjudice des dispositions en vigueur relatives aux équipes de suppléance, la durée journalière de travail de 10 heures pourra de façon exceptionnelle être portée à 12 heures dans des cas particuliers, pour tenir compte des nécessités spécifiques de l'entreprise et pour faire face à des circonstances exceptionnelles qui seront définies au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Les modalités de mise en œuvre de cet article seront définies après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Chapitre IV *Dispositions relatives à l'encadrement, au personnel commercial et au personnel itinérant*


Les dispositions du présent chapitre viennent préciser et compléter les dispositions existantes de la convention collective nationale des industries chimiques.

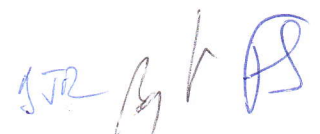
Article 12 - Forfaits

Considérant :

⇒ que la place tenue par l'encadrement dans les entreprises et les responsabilités qu'il y assure se sont considérablement renforcées ces dernières années,

⇒ que les nouveaux moyens de communication (informatisation, automatisation ...) et les nouvelles organisations mises en place dans les entreprises ont encore accru l'autonomie de l'encadrement et rendu de plus en plus aléatoire l'utilisation de l'unique critère temps de présence sur le lieu de travail pour mesurer le travail effectué,

SP. 
BR



⇒ qu'un membre de l'encadrement n'occupe pas seulement un poste mais doit atteindre des objectifs, remplir une mission, et qu'il n'est pas uniquement rémunéré pour réaliser des tâches pré-identifiées et définies de façon limitative,

il apparaît qu'il est à la fois de l'intérêt de l'entreprise et de celui du personnel d'encadrement de favoriser des liens contractuels fondés sur une notion de forfaits.

▸ Forfait sans référence à un horaire

Le forfait sans référence horaire s'adresse au personnel relevant de l'Avenant III de la convention collective nationale des industries chimiques qui, du fait d'un degré d'autonomie et de responsabilité reconnu et attesté par le niveau de sa rémunération ou de sa qualification, dispose d'une latitude suffisante dans l'organisation de son travail et n'est pas soumis à un horaire déterminé ni à un décompte de son temps de travail.

Les salariés concernés bénéficient d'un contrat de travail ou d'un avenant comportant une rémunération forfaitaire qui, calculée sur l'année, ne saurait être inférieure à douze fois le salaire mensuel minimum conventionnel (CCNIC) de leur classification majoré de 10 %. Ces salariés bénéficieront en outre de l'attribution de jours de repos ou de contreparties différentes définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec leurs représentants.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, seront tenus informés annuellement du nombre de personnes relevant de ce type de forfait.

▸ Forfait avec référence à un horaire ou à un nombre de jours de travail

Pourront bénéficier d'une convention de forfait faisant référence à un horaire ou à un nombre de jours de travail :

- les ingénieurs et cadres ;
- certains techniciens et agents de maîtrise ayant des responsabilités particulières ;
- le personnel commercial et des professions assimilables et le personnel itinérant, dont l'horaire est essentiellement lié à des contingences dictées par des éléments extérieurs à leur lieu de travail habituel dans l'entreprise et dont les déplacements professionnels ne permettent pas le contrôle total du temps passé au service de l'entreprise.

Dans le cas du forfait avec référence à un nombre de jours de travail, ce nombre de jours de travail sera défini après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Une convention avec le salarié concerné :

- fera l'objet d'un écrit ;

SP.

all

R22

STJ

AS

- mentionnera le nombre d'heures annuelles de travail ou le nombre de jours de travail à effectuer ;
- prévoira une rémunération forfaitaire annuelle qui devra tenir compte des heures excédentaires et des majorations y afférentes ;
- comportera des modalités de mise en œuvre et de contrôle.

Le personnel ainsi forfaité bénéficiera au moins une fois par an d'un entretien d'activité avec sa hiérarchie.

Le temps de travail prévu au forfait ne pourra pas dépasser les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en la matière.

Chapitre V *Compte épargne-temps*

Article 13 - Compte épargne-temps (CET)

1. Objet

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

2. Mise en œuvre

La mise en œuvre d'un CET dans une entreprise ou un établissement s'effectue selon les modalités définies par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, peut s'effectuer à l'initiative de l'employeur selon les dispositions supplétives ci-après.


Dans cette dernière hypothèse, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront préalablement consultés ; dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en œuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

3. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du CET existant dans l'entreprise les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et ayant fait savoir par écrit à leur employeur qu'ils souhaitaient en bénéficier.

4. Utilisation du CET

Le compte épargne temps peut être utilisé pour l'indemnisation en tout ou partie de :

- congés sans solde ;
- congés de fin de carrière ; 

SP. as

102 G k AS

- passages à temps partiel (projet personnel) ;
- congés de formation.

Lors de l'utilisation du CET pour congés de formation en accord avec l'entreprise, celle-ci attribuera un abondement.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel peuvent être définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent. Dans les autres cas, le salarié devra formuler sa demande par écrit au moins 3 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur pourra différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

Toutefois, les cas particuliers feront l'objet au préalable d'un examen avec les intéressés.

5. Alimentation du CET

5.1 Le CET pourra être alimenté au choix du salarié :

- par le report de congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés ;
- par des jours de repos relatifs à la réduction de la durée du temps de travail. Le nombre de jours pouvant y être affecté sera établi au niveau de chaque entreprise ou établissement en tenant compte de l'amplitude de la réduction du temps de travail.
- par les repos compensateurs de remplacement prévus à l'article 9 du présent accord.

5.2 Le CET pourra également être alimenté au choix du salarié, sous réserve des dispositions figurant au 5.4 ci-après, par :

- tout ou partie des primes ou compléments du salaire de base et indemnités qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception de celles qui résultent de l'application de la CCNIC ;
- tout ou partie des primes d'intéressement dans le cas où un accord d'intéressement le prévoit ;

5.3 Le salarié indiquera par écrit à son employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter son CET qu'il entend y affecter.

5.4 Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à laquelle il procède, l'employeur indique, le cas échéant, ceux des éléments énumérés ci-dessus qu'il entend en tout état de cause exclure de l'alimentation du CET et en précise les raisons.

SP. 19/11

all

10E A B V

6. Comptabilisation des éléments affectés au CET

Le CET est exprimé en temps selon des modalités définies par l'entreprise.

Les indemnités seront versées aux mêmes échéances que les salaires, les charges sociales salariales et patronales étant acquittées simultanément.

7. Tenue du compte

L'employeur est responsable de la tenue du compte. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise pour les sommes excédant celles couvertes par l'AGS.

8. Indemnisation des congés et des passages à temps partiel

Si les éléments figurant au CET ne permettent pas d'indemniser toute la durée du congé ou du passage à temps partiel, l'indemnisation pourra, à la demande du salarié, être lissée sur toute la durée de l'absence ou du passage à temps partiel.

9. Durée du CET

- ◆ Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de quatre ans à compter de la première alimentation de ce CET par le salarié.
- ◆ Toutefois, il pourra être dérogé à cette disposition pour le personnel en fin de carrière afin qu'il puisse bénéficier d'une cessation anticipée d'activité :
 - soit par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises ou établissements disposant d'une représentation syndicale
 - soit après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de représentation syndicale ou d'instances représentatives du personnel, la durée maximale du CET pourra être portée à 10 ans.

all

S.P.
AD

BSE *h* *ES*

10. Clôture anticipée du CET

Le CET peut être clos par anticipation dans deux hypothèses :

- si le salarié renonce à l'utiliser : il devra alors solder son compte en prenant, après entente avec la direction, des congés supplémentaires jusqu'à épuisement de ses droits ;
- si le contrat de travail est rompu : le salarié perçoit alors une indemnité correspondant au temps épargné et non utilisé.

Chapitre VI Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE)

Article 14 - ARPE

Les parties signataires prennent acte, qu'à la suite de leur action, la prorogation du dispositif ARPE pour 1999 et son extension aux salariés ayant commencé très tôt leur vie active, a fait l'objet de l'accord du 22 décembre 1998.

Conscientes des effets bénéfiques de ce dispositif sur l'emploi, elles invitent les entreprises de la profession à en favoriser la mise en œuvre.

Chapitre VII Application de l'accord

Article 15 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité relève du champ d'application déterminé par l'accord du 23 octobre 1991, auquel se substituera l'accord du 23 novembre 1996 lorsque celui-ci aura fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Article 16 - Entrée en vigueur - Conditions d'application

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

L'ensemble des dispositions du présent accord forme un tout indivisible et ne sera pas applicable si cet arrêté d'extension exclut l'une de ces dispositions.

Dans ce cas, les signataires du présent accord sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

SP. 10-1

lll
AIE B
B b

Article 17 - Clause de suivi et de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail, qui rendrait inapplicable l'une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 18 - Clause de dénonciation

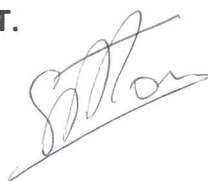
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 19 - Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à PUTEAUX, le 8 Février 1999

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - F.C.E.-C.F.D.T.

Gilbert PITON 

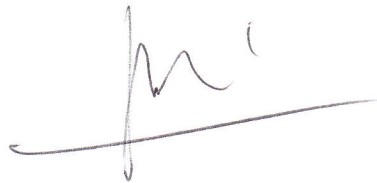
FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES
CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES - C.F.E.-C.G.C.

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - C.F.T.C.

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - F.N.I.C.-C.G.T.

FEDECHIMIE - C.G.T.-F.O.

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (U.I.C.)
SYNDICAT FRANCAIS DES ENDUCTEURS, CALANDREURS ET FABRICANTS DE
REVETEMENTS DE SOLS ET MURS (S.F.E.C.)
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (C.S.P.)



FEDERATION DES INDUSTRIES DE LA PARFUMERIE (F.I.P.)



FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET
ADHESIFS (F.I.P.E.C.)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (F.N.C.G.)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES,
ELECTROCHIMIQUES ET CONNEXES (F.N.I.E.E.C.)



SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX PHOTOGRAPHIQUES (S.E.T.P.)



CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (C.S.R.)

