



Union Départementale
des Syndicats CGT
8, Place Malus
18000 BOURGES

-O-O-O-

ISSN 1168-0423
Prix : 0,15 €

Dispensé du Timbrage
Bourges CTC

P

PRESE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

Déposé le 24.11.2010

Edito

LE GOUVERNEMENT CHANGE, PAS NOS REVENDICATIONS !

Malgré une mobilisation populaire sans précédent, le patronat a fait main basse sur notre principe de solidarité avec les plus anciens d'entre nous. Mais la mobilisation ne s'arrête pas là. La loi sur les retraites n'était pas votée que le gouvernement présentait son projet de financement de la Sécurité Sociale avec comme objectif une réduction des dépenses sans précédent. Jamais l'offre et l'accès aux soins n'auront été si dépouillés de leur contenu.

Mais tout ça n'est pas suffisant pour rassasier l'ogre néolibéral, il lui faut beaucoup plus : régimes complémentaires, dépendance, Caisse d'Allocations Familiales, formation professionnelle, UNEDIC, Education Nationale, budget de l'Etat et malheureusement la liste ne s'arrête pas là.

Le camp du capital a bien compris que le Chef de l'Etat était tout acquis à sa cause et qu'il combattait la classe ouvrière comme personne depuis 1945.

Cependant, tout n'est pas si simple qu'il veut bien nous le montrer. Beaucoup de luttes pour les salaires, l'emploi, les conditions de travail dans les entreprises se soldent par des avancées significatives. La lutte paye.

Si cette première bataille n'a pas eu le résultat escompté, d'autres auront de meilleurs débouchés. Prenons un temps pour faire le bilan des mois écoulés, réfléchissons et analysons collectivement la situation actuelle.

Toute la CGT n'était peut-être pas dans la mobilisation et nos organisations ont sûrement eu des difficultés pour rencontrer les salariés. Il nous appartient, syndiqués CGT, de parfaire notre pratique et notre vie syndicale dans toutes nos structures.

Nous devons créer un réel rapport de force de classe et de masse car la période qui s'ouvre à nous sera sans doute une des pires depuis les avancées sociales du Conseil National de la Résistance.

Ce que nous possédons actuellement ne doit pas disparaître. Au contraire, trop peu de salariés, retraités, privés d'emplois, jeunes, profitent des richesses de ce pays. Il nous faut gagner des droits nouveaux.

Cher(e) Camarade, l'heure n'est pas à la résignation et à l'individualisation, mais à la mobilisation de masse et à la réflexion de classe.

Sébastien MARTINEAU
Secrétaire Général

Sommaire :

Edito : Le gouvernement change, pas nos revendications !
P 2 - 3 : Elections à La Poste.
P 4 : Motion pour soutenir Fathi Boussalmi.
P 5 : Infos des syndicats : Pôle Emploi et Cofiroute
P 6 & 7 : Chronique juridique
P 8 : Pub MACIF.



Agenda

JEUDI 2 DECEMBRE 2010
A 8 h 30

**Rassemblement devant
le Conseil de Prud'hommes
(Place Mirpied) à BOURGES**
**pour le soutien à Fathi Boussalmi
de la Base d'Intermarché
(voir motion en page 4)**



Résultats des élections au Conseil d'Administration de La Poste 2010 Région Touraine-Berry (Cher, Indre et Indre et Loire).

**Avec plus de 78 % de votants au courrier (DOTC)
et 84,01% au guichet (DELP),
le syndicalisme est conforté à la Poste.**

Ces élections n'ont pas bouleversé le paysage syndical à la DOTC comme à la DELP Touraine Berry, mais la CGT affiche une progression de 1.63% sur les 2 métiers par rapport à l'élection au CA de 2005.

A la DOTC : La CGT demeure la 1^{ère} organisation syndicale avec **42,04%**, plus **20 points** devant **FO 22,25%**, **SUD** prend la 3^{ème} place avec 18,53% et la **CFDT** se retrouve 4^{ème} avec 9,39%.

A la DELP : La CGT conforte sa place de 1^{ère} organisation syndicale tous grades confondus avec **35,71%** plus 16 points devant la **CFDT**, 2^{ème} avec 19,45%, **FO** 3^{ème} avec 17,80%, 4^{ème} **SUD** avec 17,14%. **La CGT** devient 1^{ère} organisation syndicale chez les cadres avec 25.77% devant la **CFDT**, la **CGC** et **FO**.

Dans une entreprise où les bouleversements sont nombreux, où une majorité du personnel est en souffrance physique, la Poste doit tenir compte du vote du personnel.

La Poste a multiplié les réorganisations, les restructurations dans l'ensemble des métiers. L'objectif recherché est d'adapter ses critères de gestion aux exigences du secteur concurrentiel.

Elle a utilisé tous les moyens pour isoler les personnels, casser les solidarités afin d'arriver à ses fins, privatiser, et supprimer des milliers d'emplois. Dans la DOTC et DELP, c'est moins 877 postiers en 5 ans.

La direction de La Poste est en échec. Elle doit entendre le message délivré par le personnel, stopper tous ses projets néfastes aussi bien pour les salariés que pour les cadres, et ouvrir de véritables négociations en matière de salaires, d'emplois, de conditions de travail.

La responsabilité du syndicalisme est plus que jamais engagée.

L'ensemble des organisations syndicales et encore plus dans la période, doit se retrouver sur les aspirations tant collectives qu'individuelles des salariés.

La CGT entend y contribuer en développant plus encore sa démarche revendicative, au plus près de l'ensemble des personnels dans leur diversité.

Pour donner plus de poids à ce défi, l'enjeu réside dans la place que prendront les salariés dans le type de syndicalisme que porte la CGT.

Nous remercions les postières et les postiers d'avoir conforté la CGT première organisation syndicale, tous métiers confondus, et nous vous invitons vivement à la rejoindre.

A Bourges, le 19 novembre 2010

Résultats Nationaux des élections au Conseil d'Administration du groupe La Poste du 16 novembre 2010

Les salariés du groupe La Poste, viennent une nouvelle fois de placer en tête la CGT lors du scrutin du 16 novembre 2010. Comme en 2005, la CGT obtient 3 des 7 sièges à pourvoir.

Il s'agissait du premier vote depuis le changement de statut de La Poste et l'ouverture de son capital qui se traduit par des réorganisations profondes dans l'ensemble des entreprises du groupe et une évolution du salariat :

- 36 287 emplois ont été supprimés depuis les dernières élections au CA de 2005 dans la maison mère et 7 329 créés dans les filiales.
- L'effectif total du groupe a diminué de 30 277 non cadres et progressé de 1 319 cadres.

Résultats partiels sur 98,63% des 273 420 inscrits

Inscrits :	Votants :	Exp :	CGT	FO	CFDT	CGC/UNSA	CFTC	SUD
269 676	192 699	174 760	57 327	28 680	31 824	10 557	8 089	38 290
	71,45%		32,80	16,41	18,21	6,04	4,63	21,91
	-6,32		-2,33	-1,56	+1,68	+2,45	-0,65	+0,41

Ces résultats sont entachés par la mise en place d'un vote exclusivement électronique pour 42 883 salariés (l'ensemble des services de La Poste du Nord-Pas de Calais, la plupart des directions nationales, les filiales hormis Médiapost, Ccteam et Dynapost), contribuant largement à réduire la participation globale de plus de 6 points.

Ce mode de vote fausse la représentativité au sein du groupe : il a de fait exclu nombre de salariés, notamment, de non cadres. Le niveau de participation est seulement de 50% contre 75% en 2005 par vote papier pour les non cadres, le taux de participation des cadres est lui sensiblement le même.

Pour la CGT, les élections doivent demeurer la propriété des salariés. Elle mettra tout en œuvre et utilisera tous les moyens pour imposer aux prochaines élections que les salariés aient le choix du mode de vote.

La preuve est faite que la mise en place du vote électronique exclusif, que seule la CGT a contesté, est un outil que La Poste a décidé d'utiliser pour remettre en cause la démocratie, minorer le rôle de proximité du syndicalisme et affaiblir la 1^{ère} organisation syndicale, car c'est la CGT qui en subit le plus les conséquences.

On comprend mieux l'intérêt et l'acharnement de La Poste à l'imposer. C'est un choix stratégique et politique.

En effet ces élections se sont déroulées dans un contexte exceptionnel :

Les luttes en cours, menées dans l'unité la plus large par les postiers avec l'ensemble des salariés contre la réforme des retraites, sont porteuses de l'exigence d'ouverture de négociations sur les retraites bien sûr, mais également sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, le service public postal.

La direction de La Poste, en y restant sourde et en créant toutes les conditions pour empêcher l'expression démocratique des postiers, a tenté de peser de tout son poids pour faire obstacle au syndicalisme de conquêtes sociales qu'incarne la CGT.

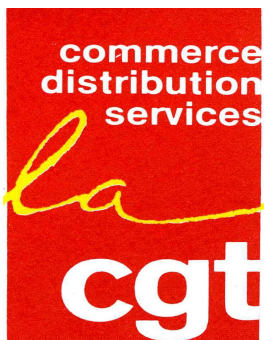
Malgré le vote électronique, la participation demeure importante, avec 71,45% de votants témoignant de leur volonté d'être entendus et respectés.

La confiance portée à la CGT, ses candidats, ses militants et syndiqués démontre l'attachement de l'ensemble des postiers à défendre pied à pied leurs revendications.

La CGT entend poursuivre et amplifier avec la même détermination et la même démarche de rassemblement l'ancrage revendicatif du mouvement social en cours.

Elle appelle les postiers à continuer d'exiger avec encore plus de force une véritable justice sociale, une toute autre répartition des richesses créées et de véritables négociations à La Poste sur l'emploi, les salaires, l'organisation et les conditions de travail, la protection sociale, le service public postal.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-



Motion de soutien contre le licenciement de notre camarade Fathi BOUSSALMI Délégué syndical Cgt de la Société ITM, Intermarché base logistique de Levet

Le syndicat Cgt de :..... (Entreprise), apporte son total soutien à Fathi BOUSSALMI aujourd'hui sanctionné et licencié pour avoir exercé son droit de grève et ses fonctions syndicales.

Nous considérons cette attitude rétrograde ne favorisant pas le dialogue social, bien au contraire.

Notre organisation syndicale n'accepte pas ces méthodes répressives de la direction d'ITMLAI, qui prend ainsi l'entière responsabilité de la dégradation du climat social dans cette entreprise.

Nous refusons ce genre de pratique portant atteinte au droit de grève et au fait syndical, ceux-ci restent des droits pour tous les salariés, dont l'entreprise doit respecter.

Le syndicat CGT de.....exige l'arrêt immédiat de ces comportements, l'abandon de toutes poursuites à l'encontre de Fathi BOUSSALMI, le retrait de toutes procédures de licenciement et la réintégration immédiate à l'entreprise de notre camarade, élu et mandaté Cgt.

Pour le syndicat Cgt de :

Fax DRH de ITMLAI : 01.69.64.28.62.

Fax DRH de ITME : 01.69.64.50.86.

Fax UD / Cgt du Cher : 02.48.21.24.89.

Fax Fédération Cgt Commerce et Services : 01.48.18.83.19.



Grève à Pôle Emploi

Déclaration des élus SNU, SUD, CGT, FO, CFDT, CFTC et SNAP au CCE du 15 novembre 2010

Monsieur le Directeur Général,

La journée de grève du 9 novembre 2010 a été d'une très grande ampleur. Plus d'un agent sur deux s'est mobilisé à l'appel de toutes les organisations syndicales de Pôle emploi.

Nous avons décidé, en intersyndicale, d'organiser une manifestation nationale pacifique : plus de 3000 agents ont répondu présents.

L'ensemble des organisations syndicales, appuyées par les personnels, constatent que votre conception du dialogue sociale se durcit.

Nous constatons, avec regret, que vous n'avez pas entendu la moindre revendication du personnel

PE. Pire, vous les avez balayés d'un revers de main !

Vous vous êtes dédouané de vos responsabilités sur les tutelles, comme si rien n'était à votre main. Votre attitude a heurté les personnels qui se sentent profondément méprisés.

Votre attitude cautionne votre volonté de dégrader les : conditions de travail, de réduire les effectifs, de maintenir la précarité.

Mais ce n'est malheureusement pas tout : comme beaucoup d'agents, nous ne pouvons que dresser l'amer constat de votre responsabilité quant à la présence et aux agissements des « forces de l'ordre » au Cinétic le 9 novembre.

Votre réponse a été la répression !

A notre arrivée au Cinétic, nous avons constaté un déploiement hypertrophié des « forces de l'ordre ». Pouvez vous nous dire à quels fins les personnels, ont été photographiés et filmés depuis l'intérieur du bâtiment ? La force restera t'elle votre seule réponse à des revendications plus que légitimes ?

Monsieur Charpy, vous nous devez des réponses. Vous devez des réponses aux personnels.

Nous vous informons que nous demandons une rencontre avec le CA.

Nous vous informons que nous demandons une rencontre avec le nouveau ministre.

Nous vous demandons une réponse écrite à minima à l'ensemble du personnel de PE dans les meilleurs délais.

Nous exigeons une réunion spécifique sur les effectifs à PE,

Nous exigeons une réunion spécifique sur le devenir des personnels du SAE et de PES.

Nous exigeons une réunion spécifique sur l'organisation et les conditions de travail.

Dans l'attente, les élu-es CCE CFTC CFDT CGT FO SNAP SNU SUD quittent cette séance.

-O-O-O-O-O-O-O-O-O-



COFIROUTE

Saran, le 09 Novembre 2010

Chers collègues,

Rappelez-vous : l'année passée sur le centre de Vierzon, Jean Michel LEVEQUE a été sanctionné d'une mise à pied d'une journée pour avoir mal serré le frein à main d'un véhicule Cofiroute.

Cette injustice a provoqué une forte mobilisation au sein des salariés de Cofiroute.

La CGT a alors demandé à Mr Grison de lever cette sanction mais nous n'avons pas été entendus.

Le retrait de la sanction aurait effectivement désavoué la hiérarchie locale.

Jean Michel LEVEQUE a donc décidé de saisir le conseil des prud'hommes de Bourges assisté de la CGT.

Le Lundi 13 Septembre 2010 à 14 h 05, le conseil de Prud'homme de Bourges a prononcé son délibéré :

- Annulation de la sanction d'une journée de mise à pied.**
- Condamnation de la société Cofiroute à payer la journée de mise à pied.**
- Condamnation de la société Cofiroute à verser 100 Euros pour préjudice moral, le conseil estimant la sanction disproportionnée à la faute commise.**

Nous avons gagné !

Jean Michel souhaitait vous adresser ce message :

Je voudrais par ces quelques lignes vous remercier encore une fois du soutien que vous m'avez témoigné pendant cette année, car en effet cela a duré un an.

Ce délibéré est aussi porteur d'un message fort :

Quand nous avons le sentiment d'avoir été jugé avec iniquité, il faut impérativement lutter.

Merci à tous. Cordialement.

QUAND ET COMMENT DESIGNER UN DELEGUE SYNDICAL ?

JURISPRUDENCE. La loi du 20 août 2008 réformant le droit syndical et le droit de la négociation collective a généré une importante jurisprudence. Après plus de deux années d'application, les décisions continuent d'affluer, notamment au sujet de la désignation du délégué syndical. Rapide tour d'horizon.

Pour rappel, la désignation d'un délégué syndical (DS) est désormais soumise aux conditions de l'article L 2143.1 du Code du Travail, à savoir que :

> Il faut au moins 50 salariés dans l'entreprise ou l'établissement.

Le syndicat dont émane le délégué doit être représentatif, c'est-à-dire répondre aux critères définis à l'article L 2121-1 du Code du Travail ; remplir le critère de l'audience suppose logiquement qu'il y ait eut des élections professionnelles organisées conformément aux nouvelles règles.

> Une section syndicale doit avoir été constituée dans l'entreprise ou l'établissement ; elle doit avoir au moins deux adhérents ; les dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives à la section syndicale ont été jugées d'application immédiate (1) ; la création de la section syndicale doit être concomitante à la désignation du DS.

> La personne désignée doit avoir obtenu un score personnel de 10 % aux élections du CE de la délégation unique du personnel (DUP) ou des DP.

Pour éviter le blocage de toute négociation collective entre la publication de la loi et les élections professionnelles (il pourra s'écouler jusqu'à quatre ans), la présomption de représentativité est prolongée pendant une période dite transitoire qui a, elle aussi, suscité des litiges.

Il n'y a pas eu d'élections professionnelles depuis la publication de la loi

L'audience des syndicats n'est pas encore déterminée. Mais la désignation d'un DS demeure possible, d'une part en raison des dispositions transitoires, d'autre part parce que les organisations qui n'étaient pas représentatives avant la loi peuvent accéder à la qualité de représentativité et désigner un délégué.

En application des articles II-IV et 13 de la loi, les syndicats qui étaient représentatifs avant la date de publication de la loi (le 21 août 2008), soit du fait de leur affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, soit parce qu'ils avaient prouvé leur représentativité en remplissant les critères légaux alors en vigueur, continuent à être représentatifs. La présomption de représentativité maintenue est irréfutable.

Par ailleurs, jusqu'aux résultats des élections organisées selon les nouvelles règles, la Cour de cassation a affirmé que les dispositions légales n'excluent pas qu'un syndicat qui ne bénéficie pas de la présomption puisse établir sa représentativité. Soit par affiliation postérieure au 21 août 2008 à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national ou interprofessionnel, soit en apportant la preuve qu'il remplit tous les critères de l'article L 2121-1 du Code du Travail, à l'exclusion de l'obtention du score de 10 % à laquelle il devra satisfaire aux prochaines élections (2). Cette représentativité n'est pas « immuable » jusqu'aux élections professionnelles : un employeur est en droit de la contester, à chaque nouvelle désignation d'un salarié comme DS, même si ce dernier avait été auparavant désigné comme tel avant d'être remplacé, puis de nouveau désigné (3).

Les élections professionnelles ont eu lieu

Dans cette hypothèse, les nouvelles règles de représentativité et de désignation sont applicables. La présomption de représentativité disparaît au profit de la représentativité prouvée. Les critères légaux, dont l'audience, doivent tous être remplis pour qu'un DS soit désigné. De nombreux litiges ont permis aux juges d'apporter des précisions aux textes légaux.

Elections sans candidats syndicaux : la période transitoire n'est pas interrompue en cas d'élections professionnelles « avortées ». Si l'organisation des élections dans l'entreprise donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal de carence, impliquant qu'aucune organisation syndicale ne s'est présentée au scrutin, ces élections ne permettent pas d'évaluer l'audience syndicale et ne mettent pas fin à la période transitoire. Celle-ci prendra fin au plus tard le 22 août 2012 (4).

Quel scrutin prendre en considération ? C'est une question fondamentale au regard de la conception que l'on peut avoir de la mission d'un délégué syndical. Si l'on envisage comme recouvrant à la fois la négociation et l'animation du syndicat, une certaine proximité entre les salariés et le délégué est nécessaire (5).

L'article L 2122-1 du Code du Travail stipule que, pour être représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, les syndicats doivent avoir recueilli au moins 10 % des

suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou à la DUP ou, « à défaut », des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Une formulation équivoque dont la Cour de cassation a déduit que « *l'audience recueillie par les syndicats aux élections des délégués du personnel ne peut être prise en compte, pour apprécier leur représentativité, que s'il ne s'est pas tenu dans l'entreprise d'élections au CE ou à la DUP permettant de mesurer cette audience* » (6). Ainsi, la désignation par FO d'un délégué syndical à l'Urssaf d'Ardèche est invalidée du fait que FO, qui a obtenu 100 % des suffrages aux élections de délégués du personnel, n'a pas présenté de candidat aux élections du comité d'entreprise.

Quant à l'audience personnelle du salarié désigné, elle n'a pas fait, à notre connaissance, l'objet de décision de justice. La circulaire ministérielle publiée après la loi affirmait que le score de 10 % peut être obtenu à l'une ou l'autre des élections. La rédaction de l'article L 2143-1 du Code du Travail, assez limpide, semble aller dans ce sens (le terme « à défaut » n'y figure pas).

Comment calculer l'audience ? Un syndicat n'est pas tenu de présenter des candidats dans tous les collèges. Il satisfait au critère de l'audience dès lors qu'il a obtenu 10 % des voix au premier tour tous collèges confondus (7).

Désignation au sein de l'établissement : les conditions

Les textes de lois autorisent la création d'une section syndicale « *dans l'entreprise ou l'établissement* » (8). Pour la désignation d'un délégué syndical, l'établissement distinct est défini par la jurisprudence comme le regroupement d'au moins 50 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important l'étendue des pouvoirs qui ont été délégués à ce dernier (9). Un arrêt a confirmé que pour désigner un délégué syndical dans un établissement distinct, le syndicat doit y avoir créé une section syndicale comportant au moins deux adhérents (10). Parmi ces deux adhérents, on compte le délégué syndical (11).

Désignation au sein d'une unité économique et sociale

Il est possible de désigner un délégué dans le cadre d'une UES. Comment se fait alors le calcul de l'audience du syndicat ? Réponse des juges : en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des entités composant l'UES, et, par ailleurs, en additionnant les suffrages des syndicats affiliés à la même confédération (12). Ce dernier point a un aspect positif – il favorise l'obtention des 10 % – mais aussi négatif : le fait que les syndicats ayant la même affiliation ne puissent

désigner qu'un seul délégué, et non pas un délégué chacun (13) pénalise les syndicats intercatégoriels, même si l'article L 2143-4 du Code du Travail permet la désignation d'un délégué supplémentaire de l'encadrement (14).

Conditions de désignation plus souples

Un accord collectif peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi, notamment relatives à l'institution de délégués syndicaux et de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où la loi ne l'impose pas (15). Mais les dispositions conventionnelles doivent être explicites : par exemple, si des dispositions énoncent que « *dans les établissements de l'UES JC Decaux tels que définis pour les délégués du personnel, chaque organisation représentative a la possibilité de nommer un délégué syndical d'établissement* », on ne peut pas déduire que les conditions de désignation sont modifiées et que par exemple, le syndicat s'est affranchi de la condition liée aux adhérents. L'objet de l'accord se limite en effet à définir le périmètre des établissements distincts (16). Les conditions plus favorables peuvent provenir aussi d'un usage, d'un engagement unilatéral ou d'une simple tolérance patronale.

Mais dans ce cas l'employeur peut unilatéralement décider de revenir aux textes légaux sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et, pour répondre l'exigence de loyauté, de les informer préalablement (17).

Aude Le MIRE

- (1) Cass. Soc. 8 juillet 2008 n° 09-60032, Okaidi, Bull. n° 180.
- (2) Cass. Soc. 10 avril 2010 n° 09-60065, Sté Elidis, bull. n° 61 et Cass. Soc. 10 avril 2010 n° 09-60246, Sté ISS, bull. n° 62.
- (3) Cass. Soc. 31 mars 2010 n° 09-60115, Bull. n° 84.
- (4) Cass. Soc. 10 février 2010 n° 09-60244, Bull. n° 39.
- (5) Voir Ph. Masson, *Entreprise et établissement, quelle mesure de la représentativité ?* Sem. Soc. Lamy 19 juillet 2010.
- (6) Cass. Soc. 13 juillet 2010 n° 10-60148, publié.
- (7) Cass. Soc. 22 septembre 2010 n° 10-10648, Bull. n° 39.
- (8) Art. L. 2142-1 du Code du Travail.
- (9) Cass. Soc. 29 octobre 2010 n° 02-60836, Bull. n° 273.
- (10) Cass. Soc. 23 juin 2010 n° 09-60438, SAJC Decaux, publié.
- (11) Par déduction logique de la solution rendue au sujet du représentant de la section syndicale : Cass. Soc. 26 mai 2010, n° 09-60278, publié.
- (12) Cass. Soc. 22 septembre 2010 n° 09-60435, SNPS- CGT c/Sté CMA-CGM, publié.
- (13) Sauf effectifs supérieurs à 1000 salariés, conformément à l'article R. 2143-2 du Code du Travail.
- (14) Sur le sujet, voir G. Borenfreund, RDT 2008, P. 468.
- (15) Art. L. 2141-10 du Code du Travail.
- (16) Cass. Soc. 23 juin 2010, n° 09-60438, précité.
- (17) Cass. Soc. 23 juin 2010 n° 09-60408, UD-CGT Puy-de-Dôme.
Il s'agissait en l'espèce d'un représentant syndical au CE.



OCP - APECST 0107 - Crédit Photo - Vincent Bonnaud / Production Getty Images - Agency HLC - Documenti non contractuali. Garantie proposta solo (sotto dei condizioni menzionate nei contatti).



MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : vous faciliter l'action militante

- Assurer les Militants
- Défendre les Militants
- Assurer votre Syndicat
- Assurer votre Comité d'Entreprise
- Gérer votre Trésorerie

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr