

Le Courrier de l'Ufict

N°332 - Septembre 2015
<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>

Edito

Alors que le rapport de Jean-Denis Combrexelle sur «la négociation collective, le travail et l'emploi» a été remis le 9 septembre par celui-ci à Manuel Valls, il est plus que d'actualité que la CGT se soit mobilisée sur les libertés syndicales le 23 septembre. En effet, comment les élus et représentants syndicaux peuvent négocier sur un pied d'égalité avec l'employeur s'ils ne disposent pas des moyens, et surtout du rapport de forces, pour pouvoir appuyer leurs revendications ? Cela suppose que les salariés et particulièrement les techniciens, ingénieurs et cadres, n'aient aucune crainte de sanction dans le déroulement de leur carrière et/ou de salaires et que les entreprises donnent les moyens aux syndicats d'informer les salariés sur la vie d'entreprise alors que les directions d'entreprise ne se gênent pas pour envoyer des lettres d'information (tristement rebaptisées newsletter pour faire plus pro) sur le cours de l'action, les messages de la direction et autres ... Voici un lien vers un article du Monde sur le sujet, corédigé par notre camarade François Clerc : http://www.lemonde.fr/idees/article/2015/09/15/developper-la-negociation-collective-suppose-le-respect-des-organisations-syndicales_4758189_3232.html

Au-delà de ces aspects, il est temps que les directions d'entreprises arrêtent leur chasse aux syndicalistes qui veulent faire progresser les conditions de travail, les droits des salariés et portent leurs revendications. Un trop grand nombre de militants syndicaux sont frappés de sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement, alors même qu'ils ne font

qu'exercer les mandats que leur avait confié le personnel de l'entreprise. Nos catégories ont eu tout intérêt à s'inscrire dans cette journée, alors que les menaces, notamment sur le statut cadre, se précisent avec la reprise des négociations sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco le 16 octobre, et le discours ambiant de remise en cause des 35 heures mais aussi d'une partie des jours de RTT des ingénieurs et cadres.

Le patronat, et le gouvernement attentif à ses moindres demandes, doivent rencontrer, non seulement une opposition forte à leurs demandes, mais également des propositions alternatives crédibles, non seulement portées par les militants, mais surtout partagées avec le personnel des entreprises où ils sont présents. L'Ugict avait déjà sorti des propositions fortes, chiffrées et validées pour démontrer qu'un retour à l'équilibre des régimes complémentaires de retraites était possible avec deux mesures : l'égalité femmes/hommes et la révision de la cotisation des cadres, au-delà du plafond mensuel de la Sécurité Sociale. Cette semaine, elle a actualisé son dispositif en publiant sur son site les conséquences des propositions du Medef (<http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/exemples-agirc-medef>). Il est de notre responsabilité de partager, avec les salariés ces éléments pour faire grandir le rapport de forces dans les entreprises et les branches, afin de faire gagner nos propositions face à un patronat plus que jamais à l'offensive.



Frederic ROUSSEL
Membre de la CE de l'UFICT



Sommaire

Les ICT en ont assez !
Page 2 et 3

Le renouvellement des cadres d'un syndicat, c'est vital !
Pages 3 et 4

Ces codes éthiques qui pèsent sur les ICT
Page 5 et 6

Comment conserver l'ancienneté des prestataires embauchés
Page 7

Les ICT en ont assez !

Le mercredi 17 juin, ce sont plus de 1000 ingénieur-es, cadres et technicien-nes qui se sont rassemblé-es à La Défense à l'appel de la CGT et de son UGICT.

À cette occasion, l'UGICT-CGT a rendu public deux baromètres réalisés par Viavoice auprès des cadres et des professions techniques et intermédiaires. Ces baromètres confirment la dégradation de la situation des cadres comme celle des technicien-nes, aussi bien dans le public que dans le privé.



1001 cadres



1000 technicien-nes

Les interviews ont été réalisées du 9 au 22 avril 2015 et l'échantillon a été interrogé en ligne.

Tous les voyants sont au rouge :

- en matière de salaire : 56 % des cadres (et 60 % des femmes cadres) et 69 % des techs considèrent que leur salaire est en inadéquation avec leur implication,
- en matière de temps de travail : 65 % des cadres et 63% des techs considèrent que leur charge de travail augmente, 56 % des cadres travaillent pendant leurs jours de repos, 41 % des techs n'ont ni paiement, ni récupération de leurs heures supplémentaires,
- en matière d'éthique professionnelle et de qualité de vie au travail : 55 % des cadres et 71 % des techs disent que les choix et pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle, 73 % des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques, 50 % des cadres et techs estiment que le management se détériore,
- en matière de perspectives d'avenir : 72 % des cadres pensent que leur situation professionnelle va stagner ou se dégrader.

Au lieu de tirer vers le bas les droits et qualifications avec une politique «low cost» qui nous enferme dans la crise, le patronat et le gouvernement doivent répondre au malaise profond vécu par les salariés qualifiés à responsabilité. Pour renouer avec le progrès, il faut miser sur l'emploi qualifié.

Exigeons un statut et des garanties collectives pour le salaire, le temps de travail, la protection sociale et l'éthique professionnelle.

D'ailleurs, dans la métallurgie, les négociations qui vont s'ouvrir début 2016 nous offrent une opportunité d'obtenir de nouvelles avancées en tirant vers le haut les clauses des différentes conventions collectives actuelles (nationale pour les cadres et les métiers de l'auto, départementales ou régionales pour les salariés mensuels). Toutes nos bases doivent se mobiliser pour construire un projet revendicatif CGT ambitieux et faire monter le rapport de forces avant le début des négociations.

Alors que le patronat a pour objectif de supprimer le statut cadre en fusionnant l'AGIRC et l'ARRCO, la CGT et son UGICT réaffirment la nécessité de conforter les régimes de retraites complémentaires en adoptant des mesures de financement à la hauteur. Continuons à faire signer la pétition pour exiger de nouveaux moyens de financement des régimes complémentaires

«Pour mes droits à retraite complémentaire, je signe !»
goo.gl/YgWdwZ

Les salariés qualifiés à responsabilité ont aussi besoin d'un statut de l'encadrement qui garantisse :

- La reconnaissance et le paiement de la qualification à l'embauche et lors des mobilités professionnelles. La loi du 22 juillet 2013 doit s'appliquer au plus vite et le doctorat doit être reconnu dans les conventions collectives et dans les statuts.
- L'égalité femmes/hommes.
- Des déroulements de carrière qui reconnaissent la technicité et l'expertise.
- Une réduction effective du temps de travail. Il convient notamment de mettre en place un droit à la déconnexion et d'encadrer les forfaits-jours pour que la France se mette en conformité avec la réglementation internationale.
- Un droit de refus et d'alternative, incluant un statut pour

Les 3 priorités des techs sont



les lanceurs d'alerte et permettant à l'encadrement d'être professionnellement engagé et socialement responsable.

Agir d'urgence pour les jeunes diplômés

Alors que les jeunes sont la génération la plus qualifiée, en l'enfermant dans le déclassement et la précarité, la France tourne le dos à son avenir. Il faut d'urgence adopter un plan pour l'emploi des jeunes et notamment :

- Pénaliser les entreprises qui abusent des contrats courts (à l'inverse du plan annoncé par le premier ministre pour les PME !), mettre en place un plan de titularisation dans la fonction publique et notamment dans la recherche.

- Empêcher le dumping en renforçant la réglementation des stages et en revalorisant le salaire des apprentis avec prise en compte de leur qualification.

- Lancer, comme le propose la Confédération Européenne des Syndicats, un plan d'investissement à l'échelle européenne dans les secteurs d'avenir.

Vous trouverez le détail de ce sondage sur le site UGICT: http://www.ugict.cgt.fr/doc_download/373-17-juin-le-dossier-de-presse-et-les-sondages.

Les 3 priorités des cadres sont



Le renouvellement des cadres d'un syndicat : c'est vital !

Interview de Samira, cadre au siège d'Alstom Transport à Saint Ouen



1- Samira, tu exerces la fonction d'acheteuse au siège d'Alstom Transport à Saint Ouen et tu animes la section CGT locale. En quoi consiste ton métier ?

Mon métier consiste à acheter des prestations ou produits dits indirects, c'est-à-dire n'entrant pas dans la fabrication d'un train. Mon périmètre concerne les déplacements professionnels (hôtellerie, voyageur, loueurs automobiles etc.)

2- Depuis quand as-tu rejoint la CGT ? Qu'ont dit tes collègues cadres lorsqu'ils ont appris que tu adhérais au syndicat ?

J'ai rejoint la CGT il y a 13 ans. Le déclic pour mon engagement a été quand j'ai vu la tristesse de Robert, celui qui portait la CGT du siège depuis plus de trente ans. En partant à la retraite, il n'avait pas réussi à trouver la relève. J'étais déjà sympathisante et adhérait aux valeurs

de la CGT. C'est donc naturellement que j'avais accepté « provisoirement » de reprendre en main la section syndicale en attendant de lui trouver un remplaçant. Il m'a formée pendant 1 an puis est parti sereinement dans sa Bretagne natale. J'ai vite alors été contaminée en découvrant que je pouvais vraiment faire quelque chose de concret pour mes collègues. Des actions (parfois simples et anodines) rendaient leur vie plus facile. D'autres alors m'ont rejointe à la CGT pour ne pas me laisser seule. Nous avons pu ainsi, non seulement continuer l'action, mais surtout bâtir des fondations plus solides.

La réaction de mes collègues a été unanime. Enfin un syndicat présent qui ait le courage de les défendre. Ils sont vraiment soulagés de savoir que la CGT est là. C'est même devenu une fierté pour mon Service Achats d'avoir une représentante des salariés qui peut les renseigner, conseiller, défendre... Quant à ma hiérarchie, elle a été quelque peu surprise au début étant une salariée bien notée n'ayant aucun conflit avec elle.

Je me rappelle quand j'avais fait part au Vice-Président Achats de l'époque, de mon intention de me présenter aux élections, sa réponse a été « bonne décision, il nous faut des partenaires sociaux » bien sûr persuadé que je

serai sur la liste... CFE/CGC. Mais quand il a vu mon nom sur les bulletins de vote CGT, sa réaction a été : «Samira, j'ai failli avoir une crise cardiaque, vous à la CGT, c'est comme vous voir venir travailler en tchador !», puis s'inquiétant pour ma carrière professionnelle : «c'est un très mauvais choix». Mais aux élections, il avait voté pour moi en insistant bien sur le fait que c'était sur la personnalité et non sur le syndicat. Puis c'est devenu naturel pour la plupart de ses remplaçants non sans humour sur la CGT.

3- Il n'est pas facile de développer la CGT dans un grand siège social avec plus de 80% de cadres. Pourtant tu viens de faire une percée aux élections au collège Cadre en passant de 7% à 13%, tout en vous maintenant au-dessus de 35% au 2ème collège. Comment analyses-tu ce résultat ?

Effectivement, la difficulté pour un siège social est double. L'image de la CGT ne passe pas et nous avons un turnover de personnel de 33 % qui est très marqué chez les cadres. Nous avons su fidéliser notre électorat du 2ème collège moins volatile mais cependant de moins en moins nombreux. Le 2ème collège s'est retrouvé à porter à bout de bras le 3ème collège. Etre présent au collège I&C devenait vital pour la représentativité de la CGT.

Sur le 3ème collège, la problématique principale est la même que celle qui consiste à savoir qui de l'œuf ou de la poule vient en premier. En effet, pour que des électeurs puissent se mobiliser, il faut qu'ils puissent voter pour des candidats qui portent leurs attentes. Or, il est très difficile de trouver des candidats pour ce collège. La principale crainte chez nos sympathisants vient de la peur de représailles sur leur carrière.

J'ai mis 4 ans avant de trouver le premier candidat (et élu DP). Michel était en plus Cadre dirigeant IIIC. Avoir un cadre dirigeant à nos côtés, nous a donné une autre image de la CGT, abordant toutes les problématiques cadres, y compris d'un point de vue managérial. Cependant, quand Michel a pris sa retraite au siège, nous n'avions plus qu'une seule candidate au 3ème collège. Les scores n'ont pas été à la hauteur au CE (contrairement aux DP).

Il a fallu trouver des solutions pour maintenir la représentativité. J'ai alors demandé ma passerelle cadres pour pouvoir me présenter au 3ème collège pour les prochaines élections. Mais cela n'était pas suffisant, il nous fallait d'autres candidats. Il m'a donc fallu compter sur la notoriété de mes actions au sein de l'établissement ainsi que sur le réseau des camarades d'autres établissements – nous sommes réunis en syndicat de sites – pour mobiliser de nouveaux candidats. Cette nouvelle diversité de profils a permis de rompre avec les clichés négatifs qui viennent ternir l'image de la CGT dans un siège

social tel que le nôtre. Nous avons en effet pu compter sur l'arrivée de jeunes cadres, femmes et hommes, travaillant à la Finance et à l'Engineering, ayant chacun eu l'occasion dans leur parcours professionnel, au sein de l'établissement, de nouer des liens de qualité avec leurs collègues. Ces candidatures de qualité ont été un atout certain pour conquérir un nouvel électorat. J'en profite pour les remercier tous et tout particulièrement Boris qui a endossé avec force le rôle de Délégué Syndical à mes côtés.

Cela étant dit, les résultats ont dépassé mes espérances. Pour la première fois, nous avons un élu CE et suppléant au 3ème collège tout en maintenant notre siège au 2ème collège.

4- Comment développes-tu la syndicalisation des salariés à la CGT sur ton site ? Quels sont les leviers, la démarche que tu utilises ?

Au début, j'avoue avoir été très mauvaise. Je n'osais pas demander aux salariés de se syndiquer. Notre taux de syndicalisation était parmi les plus mauvais d'Alstom Transport France. Ayant eu honte d'avoir si peu de syndiqués en comparaison des autres sites, j'ai alors changé de méthode. Il fallait avoir des syndiqués pour que notre message et nos actions puissent avoir le plus d'écho possible.

Maintenant, au bout de plusieurs consultations de salariés (ou famille/ amis), je n'hésite plus à demander de se syndiquer en forme de soutien. Egalement, j'«appâte» les nouveaux en les mettant en liste cachée de ma liste de diffusion sur les informations sociales et économiques de l'établissement (compte-rendu CE, CCE, Groupe Européen, revendications DP...). Les salariés aiment être informés en avant-première. Puis, petit à petit, ils décident de rejoindre le groupe des syndiqués pour ne plus se sentir isolés.

Enfin, même quand ils quittent Alstom pour une autre société, je demande à ceux qui nous sont reconnaissants de se syndiquer CGT.

Cela marche. Depuis plusieurs mois, 15 syndiqués supplémentaires (dont 9 cadres) se rajoutent aux 45 syndiqués du site CGT Alstom de Saint-Ouen. Je sais, cela peut paraître dérisoire mais pour un siège social c'est plutôt pas mal.

Ces «codes éthiques» qui pèsent sur les ICT

Après les premières vagues du début des années 2000, il est de nouveau à la mode de ré-édicter des codes «éthiques» et autres chartes d'alerte professionnelle dans le secteur privé (Thales dernièrement) afin de promouvoir l'image de l'entreprise dans l'opinion publique mais surtout dans le but de faire adhérer les salariés à ses objectifs actuels.

Ils n'ont absolument pas la même valeur juridique que les codes de déontologie repris par un décret (exemple : code de déontologie des kinésithérapeutes), car ces derniers ont une nature publique et non privée.

Ces codes éthiques renvoient à l'action de chaque salarié. Ils établissent les conduites que doit adopter chacun dans son travail, cela de façon plus ou moins ambiguë, habile, se parant des meilleurs sentiments. Ils posent un ensemble d'obligations individuelles en direction des salariés (notamment en direction des cadres), établi à partir de valeurs que l'entreprise prétend promouvoir dans son fonctionnement. Comment exiger une loyauté sans faille du salarié à l'égard de sa direction, tant que cette dernière n'est pas elle-même loyale vis-à-vis de la société dans son ensemble ? Tout cela conduit à enfermer les salariés dans une logique qu'il convient de mieux appréhender pour y faire face. Tel est l'objet de cet article.

Leurs objectifs

Selon Danièle Linhart, l'entreprise tend à s'approprier la subjectivité des salariés en jouant sur les valeurs. Aujourd'hui pour l'employeur, les salariés, et principalement les jeunes embauchés, doivent être des militants inconditionnels de l'entreprise. Ceci sans avoir leur mot à dire dans les choix stratégiques de celle-ci, pas plus dans la répartition des richesses qu'elle crée. Elle lie unilatéralement les salariés, pas forcément les hauts dirigeants. La ligne de séparation reste l'intérêt des actionnaires. Dès qu'il s'agit du «business», plus aucune limitation ni à l'égard du salarié, ni à l'égard du «client» car l'éthique ou morale ne serait faire obstacle au «marché», pour preuve les «affaires» révélées dans certains médias.

Comment font-ils ?

On peut se poser la question de savoir à quelle nécessité impérieuse répond la mise en place de tels codes. En effet, le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui s'exprime par le règlement intérieur lui donne des moyens importants d'exercer ses prérogatives dans un champ suffisamment large. Nous avons observé dernièrement que la mise à jour des règlements intérieurs concernant la loi sur le harcèlement sexuel du 8 août 2012, a été l'occasion de «glisser» un recours à une procédure d'alerte éthique auprès de référents désignés par l'employeur au lieu des représentants du personnel. Cela a fait l'objet d'une mise en demeure de l'inspection du travail à la de-

mande de la CGT Thales Alénia Space Toulouse (voir ci-dessous).

Car, attention au retour de manivelle pour les salariés qui passent par la hiérarchie ou le responsable éthique. Pour vous protéger, passez par les IRP.

Les directions d'entreprises, par ces stratagèmes, souhaitent contourner le droit pour imposer leur droit.

L'exemple le plus frappant est le combat des lanceurs d'alerte, soutenu et médiatisé par l'UGICT-CGT, lors d'initiatives comme celle du 17 juin dernier à la Défense. Au pied de ces tours, lieux de pouvoirs, de prises des décisions stratégiques des grands groupes, des salariés ont dénoncé l'opacité des montages financiers et des circuits d'optimisation-évasion fiscale. Comme l'a fait Stéphanie Gibaud, aventure digne du plus noir des polars financiers, c'est aussi le combat d'Ida de Chavagnac dont le Crédit Agricole a tenté d'acheter le silence «J'ai refusé car mon témoignage peut aider d'autres personnes. C'est un devoir». Le jugement interviendra dans deux ans. C'est aussi celui de Jean-Noël Saussol, du ministère du Développement durable, dénonçant les réorganisations de services à répétition tous les 2 ou 3 ans. Comme Edwy Plenel du site d'informations Médiapart, pour la CGT le droit de savoir est un «outil essentiel d'une révolution démocratique». Il nous met en garde car «tout est fait pour nous démobiliser». Il affirme : «il faut s'engager et le premier geste nécessaire est de se syndiquer».



C'est également le cas des informations économiques soit disant « confidentielles » que ne peuvent pas diffuser aux salariés les élus des CE, CCE et autre comité de groupe !

Quelles pistes de réflexion pour être à l'offensive ?

Ces codes éthiques trouvent leur origine après les retentissantes faillites d'entreprises, notamment celles de Enron et WorldCom aux Etats-Unis. Ces faillites ont eu pour conséquence de jeter des milliers de salariés à la rue et de mettre sur la paille les ex-salariés (retraités). Du jour au lendemain, ces entreprises n'avaient plus moyen de payer les pensions à ceux qui avaient cotisé en prenant des actions de leur entreprise en fonds de pension de retraite.

La croissance financière, obtenue par ce groupe à partir des restructurations faites de ventes et de rachats, a permis de masquer durant un temps la réalité de la situation financière de cette entreprise. Ceux qui avaient connaissance de cette situation (les initiés) ont pu retirer au bon moment leurs actions et s'enrichir. Pour les autres ce fut la ruine, d'où une action pour rassurer les marchés financiers.

Les chartes d'éthique viennent de là, mais initialement, elles visaient les personnes investies de hautes responsabilités financières (exemple, les directeurs financiers). Mais que veulent-elles résoudre puisqu'elles sont, aujourd'hui, étendues à tous les salariés ?

La question est que la croissance financière pour exister, capte, inhibe, stérilise une grosse partie des richesses créées par le travail (voir le livret sur le coût du capital sur le site de la FTM).

En tant qu'ICT, tout en restant engagés dans notre travail, nous disons : « ne pas avoir en retour la reconnaissance que nous en attendons et ne plus trouver dans notre travail la finalité, le sens que nous lui donnons ».

Cette exigence grandissante, et qui suscite des attentes de plus en plus fortes, peut-elle être satisfaite en préservant le sens des gestions actuelles ?

Les chartes d'éthique cherchent, malgré cela, à nous positionner, à nous engager sur des valeurs que l'entreprise veut capter en son nom. Un engagement que les cadres entendent mesurer à l'aune de la reconnaissance qu'on leur porte et non, comme il fut un temps, en s'investissant sans compter pour l'entreprise.

Pour notre part, nous n'avons jamais confondu l'entreprise (collectif de travail) et la société (d'actionnaires) à capitaux. Les salariés, et parmi eux les cadres sont bien, face aux exigences financières, les meilleurs défenseurs et experts de l'entreprise !

La réactualisation aujourd'hui des codes d'éthique aurait-elle pour objet de combler le vide que certains qualifient de « désengagement » des cadres vis-à-vis de l'entreprise pour, aujourd'hui, évoquer une « désinvolture » des jeunes embauchés ?

Rendre éthique le travail

C'est ce que nous voulons ensemble. Sa valorisation est primordiale et l'entourer de garanties pour le reconnaître est essentiel. N'occupe-t-il pas toujours une place centrale dans la société ?

N'y a-t-il pas besoin de travailler sur la finalité même du travail et des entreprises ?

C'est pourquoi la CGT et l'UGICT proposent les chartes pour la responsabilité sociale des ICT. Elles visent notamment à obtenir un droit d'expression et de refus, sur le même principe que celui des CHSCT.

Un tel droit est nécessaire lorsque l'intérêt général est mis en cause, qu'une situation présente des risques pour les populations et l'environnement ou que les méthodes de management provoquent des tensions entre les salariés et des contradictions difficilement surmontables pour nous-mêmes et pour les collègues.

Il en va de même lorsque des choix de gestion, ou à l'extrême des malversations, mettent en péril l'entreprise et l'emploi.

Combattre ces codes passe par la vigilance à l'égard de la préservation des libertés et des droits tant individuels que collectifs. Leur dénonciation par les élus du personnel, et surtout la popularisation auprès des salariés pour faire reculer les directions et proposer des accords sur le renforcement des libertés d'expression.

Et si nécessaire, le syndicat doit saisir la justice pour obtenir l'annulation pour illégalité. Le collectif national DLAJ de la CGT a édité dans son numéro 32 de juin 2010 un dossier sur ce thème.

Documentation :

**Numéro 32 - Juin 2010 - Bulletin édité par
le Collectif national DLAJ
Courrier UFICT 234 de février 2006
Site @ Ugict-CGT lanceurs d'alerte**

Comment conserver l'ancienneté des prestataires embauchés

De plus en plus de salariés d'entreprises de la métallurgie sont passés auparavant par une période de travail en sous-traitance. Si avant d'être embauché avec un contrat de votre entreprise, vous êtes passé par une période de sous-traitance vous avez tout intérêt à vérifier la date retenue pour votre ancienneté.

La Convention Collective Nationale Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie retient dans son article 10 pour l'ancienneté ceci :

« Pour la détermination de l'ancienneté, il sera également tenu compte de la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière. »

Quand on a passé parfois jusqu'à dix ans et plus en sous-traitance c'est loin d'être négligeable ! Non seulement dans le cadre du nombre de jours de congés mais également dans un contexte où les plans sociaux deviennent une variable à part entière pour la rentabilité des entreprises !

Pour vérifier que votre ancienneté est bien reprise, il faut soit se rendre sur l'intranet de votre entreprise pour vérifier vos informations personnelles soit vous adresser à votre correspondant des ressources humaines au plus proche de vous.

Si vous constatez une anomalie, rédigez un message au service des ressources humaines comme celui-ci :

Bonjour,

J'ai effectué pour la (ou les) société(s) XXX des missions professionnelles au sein de notre entreprise du yy/yy/yyyy au zz/zz/zzzz.

Quand je regarde ma date d'ancienneté, je constate que seule ma période sous contrat de notre entreprise est prise en compte.

Or notre entreprise est adhérente à la Convention Collective Nationale Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie et celle-ci stipule dans son article 10 alinéa 3 pour l'ancienneté ceci :

« Pour la détermination de l'ancienneté, il sera également tenu compte de la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière. »

Je vous demande donc par le présent message de régulariser ma situation au plus vite.

Cordialement,

Signature

Ensemble depuis
30 ans pour
faire vivre le
tourisme social



jusqu'à
-25%
DE RÉDUCTION

Contactez-nous



Villages vacances en France
et Club 3000 à l'étranger



www.touristravacances.com

Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances

- Paris : 01 80 98 40 19
- Jouy aux Arches : 03 87 71 66 10
- Lyon : 04 72 41 75 31




TOURISTRA
VACANCES
Créateur de vos vacances