

Le Courrier de l'Ufict

n°328 - Avril 2015

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

Edito

A l'appel des organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, plus de 300.000 salariés, actifs, jeunes et retraités, privés d'emploi, se sont rassemblés et ont manifesté en France dont plus de 120.000 à Paris. ! Les manifestants ont exprimé avec enthousiasme et détermination leurs exigences revendicatives en matière de salaire et de pension, d'emploi, d'amélioration des conditions de travail, mais aussi pour de la ré-industrialisation et un développement des services publics qui répondent aux besoins des populations.

Dans le même temps, le CAC 40 retrouvait son plus haut niveau, avec des dividendes de plus en plus élevés pour les actionnaires. Même la société Peugeot qui, malgré la fermeture du site d'Aulnay, est de nouveau parmi les sociétés qui remontent le plus de dividendes. Pour les salariés des autres sites de Peugeot, c'est le recours aux heures supplémentaires et aux horaires atypiques.

Toutes ces sociétés devraient plutôt réinvestir dans l'augmentation des salaires qui permettrait, non seulement de relancer l'économie, mais aussi de pérenniser les caisses complémentaires de retraite ARRCO/AGIRC et la sécurité sociale.

Hélas, le MEDEF a décidé de donner en moyenne 0.5 % d'augmentation générale et 1 % pour les augmentations individuelles. Alors que l'étude menée entre la Fédération CGT de la métallurgie et le syndicat CGT de l'INSEE, le taux d'inflation réel se situe proche des 2%.

Dans les entreprises de la métallurgie, lors des NOE, un nombre d'ICT participe aux mouvements sur les salaires. Nombre d'entre eux, au regard du faible pourcentage des augmentations individuelles, se posent la question d'obtenir des augmentations générales. En effet, ils comprennent que seulement 1/3 d'entre eux auront une augmentation. Poursuivons ces mobilisations pour réagir aux politiques, sociales et industrielles, désastreuses qui menacent de transformer la crise financière en une stagnation de long terme et un chômage structurel élevé. Pour les ICT de la métallurgie, c'est le moment d'affirmer que nous voulons travailler mieux, ce qui passe par une vraie reconnaissance de nos responsabilités et de notre rôle contributif dans la production, la recherche et le développement et la protection de l'environnement. Cela permettrait de créer des emplois par le développement d'activités, d'améliorer les conditions de travail et de diminuer le temps de travail.

Soyons offensifs, avec l'objectif de réussir un grand 1er mai avec l'ensemble des syndicats à l'appel de la CES, contre les politiques d'austérité menées en Europe.



Hervé CHAILLOU
Membre de la CE de l'UFICT



Se syndiquer pour être respectés et reconnus !

Sommaire

Les managers aussi se syndiquent à la CGT

Pages 2 et 3

Temps de travail et déplacements professionnels

Pages 4 et 5

Guide de présentation de la CGT : deux exemples de réussite

Pages 6 et 7



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

Les managers se syndiquent aussi à la CGT

Interview de Frédéric et Nicolas, managers chez Alcatel Lucent

Frédéric et Nicolas, vous êtes tous deux managers chez Alcatel-Lucent, vous venez d'adhérer à la CGT. Quelles ont été vos motivations pour cela ?

Frédéric :

Pour ce qui me concerne, les éléments déclencheurs ont été le plan social de 2014 et surtout l'externalisation «forcée» de notre unité (120 personnes) vers une société externe.



Pour certains d'entre nous, cette externalisation a été très brutale : Nous avons reçu des messages lénifiants de la direction pendant des mois, nous rassurant sur notre avenir dans la compagnie, jusqu'au retour des congés d'été où nous avons appris que nous faisons

partie du lot externalisé contre toute attente.

Si l'issue était prévisible et salubre pour nos collègues de province, dont les sites devaient fermer de toute manière, 50 d'entre nous, basés en région parisienne, qui ne devaient pas être concernés par ces mesures, se sont retrouvés « jetés avec l'eau du bain », sans même avoir le temps de tenter de postuler à des offres de postes internes, ni de préparer un projet pour le présenter à la RH et bénéficier des mesures incitatives du plan.

Nous avons été externalisés sans pouvoir rien faire (l'article L1224-1 utilisé de la sorte, c'est une forme d'esclavagisme moderne), et lorsque nous avons commencé à envisager des actions en justice, la direction a menacé de stopper le projet d'externalisation et de licencier nos collègues de province. Même si ce «chantage au licenciement de nos collègues» s'est avéré par la suite n'être que du bluff, le procédé est inacceptable, inhumain, et a traumatisé certains collègues.

Nous avons donc eu le sentiment d'avoir été manipulés, traités comme du bétail, et d'avoir du faire face à une direction cynique, appliquant sans état d'âme un plan social mal ficelé.

Mais pendant ces événements, la CGT a été le seul syndicat à prendre une position réellement claire sur notre situation, à chercher à comprendre et à informer,

à s'impliquer dans l'analyse, et à apporter son soutien à ceux qui ont refusé «de se laisser faire sans broncher». Au cours des nombreuses discussions, j'ai été impressionné par la démarche utilisée pour ce soutien, basée sur l'écoute, sur l'exposé des solutions possibles, et surtout sur le respect des opinions majoritaires qui s'exprimaient lors des assemblées générales. Enfin, l'engagement des syndiqués CGT qui nous ont aidés et leur disponibilité forcent l'admiration.

C'est pour toutes ces raisons que j'ai adhéré, ainsi que pour pouvoir faire ma part du travail et ne pas me sentir simple consommateur de l'engagement personnel «des autres».

Nicolas :

Il y a quelques mois, nous avons appris que l'entité à laquelle nous appartenions allait être externalisée à très court terme. Le but initial de cette externalisation était de «sauver» nos collègues des sites dont la fermeture avait été annoncée l'année dernière et qui avaient refusé leur mobilité vers d'autres sites. D'un seul coup et de manière extrêmement brutale, mes collègues de Villorceaux et moi nous retrouvions pris dans cette opération, sans aucune alternative puisque le plan SHIFT se terminait...

Ce fut réellement un choc pour l'ensemble de mes collègues et moi et tout cela nous a naturellement rapprochés de l'ensemble des organisations syndicales et de leurs représentants respectifs.

Vu les conditions dans lesquelles cette externalisation semblait vouloir se faire, Il était évident que nous allions avoir besoin de l'aide et du support des syndicats de notre entreprise.

Très rapidement, malheureusement, j'ai vite compris que tous les syndicats (et surtout le syndicat majoritaire...) n'avaient pas la même approche dans ce genre de situation et que tous ne nous supporteraient pas de la même façon.

Chez certains, les décisions viennent du «haut» même si elles ne sont pas en ligne avec ce que demandent les salariés. Au contraire, la CGT agit en fonction des souhaits des salariés. Les membres de la CGT ont toujours exprimé leur point de vue, nous ont conseillés mais à la fin ont toujours respecté la volonté des salariés. Durant toute cette période, les membres de la CGT d'ALU n'ont pas ménagé leurs efforts pour nous soutenir.

De plus, maintenant que nous avons été externalisés, dans une filiale qui, d'un point de vue de la loi, s'apparente à une PME, des élections professionnelles vont avoir lieu. Elles seront suivies par des négociations sur nos statuts (nous avons changé de convention collective) et il va être important de pouvoir y être acteur, de prendre

notre destin en main pour que tout ceci se passe pour le mieux dans l'intérêt de nos collègues.

Enfin, même si cette adhésion a été avant tout un choix personnel, c'est aussi une façon de remercier le syndicat de son soutien.

Avant d'adhérer, quel rapport aviez vous avec la CGT dans votre entreprise ?

Frédéric :

A vrai dire, j'ai toujours été sympathisant (on pourrait même dire que c'est héréditaire), sans aucune hésitation, mais j'ai été jusqu'il y a quelques mois peu enclin à un engagement vraiment militant, pour diverses raisons (priorité donnée à ma vie familiale jusqu'à l'émancipation de mes enfants, sérieux problèmes de santé pendant plusieurs années, engagement professionnel important, et je dois le reconnaître, légère méfiance due à quelques expériences militantes par le passé au cours desquelles j'ai croisé d'authentiques militants, tellement dévoués et investis dans leur mission qu'ils avaient souvent du mal à admettre qu'on ne s'engage pas au même niveau qu'eux, et qui le faisaient savoir, ce qui donnait sans cesse l'impression de ne pas en faire assez, d'où un sentiment de culpabilité très désagréable).

Donc je me suis toujours intéressé au syndicalisme et à la CGT, mais de loin, sauf exceptionnellement pour assister à des assemblées générales, participer aux manifestations, ou à quelques actions ponctuelles diverses.

Nicolas :

Pour être tout à fait honnête, j'avais le même rapport avec la CGT qu'avec les autres OS, c'est-à-dire quasiment aucun. Certes, je me rendais régulièrement aux AG intersyndicales et participais autant que possible aux manifestations mais ça s'arrêtait là. Je n'avais pas conscience des différences entre syndicats et surtout, j'avais une image plutôt fautive de la CGT que je réduisais souvent à un syndicat de protestation uniquement et en aucun cas à un syndicat prêt à défendre également l'intérêt de cadres.

Lorsque vous étiez appelés à voter lors des élections professionnelles, qu'est-ce qui motivait votre choix ?

Frédéric :

Mon choix était motivé par les prises de position de la CGT, bien entendu, mais surtout au niveau national puisque pendant longtemps j'ai peu fréquenté le restaurant d'entreprise, et je suis sans doute souvent passé à côté de l'information diffusée via les tracts. C'était donc plutôt un choix « idéologique ».

L'attitude déplorable des autres syndicats vis-à-vis des « externalisés malgré eux » pendant ces derniers mois me laissent de toute manière penser que c'était le bon choix.

Nicolas :

Encore une fois, pour moi, tous les syndicats se ressemblaient. Je votais donc souvent pour les listes qui contenaient des candidats que je connaissais, car je

pensais que les personnes les plus proches seraient les plus à même à me représenter et donc à me défendre.

Vous venez de suivre la formation UFICT niveau 1. Qu'en avez-vous retiré ? Connaissez-vous l'UFICT ? Qu'en avez-vous pensé ?

Frédéric :

Je ne connaissais pas l'UFICT. Ce stage m'a beaucoup intéressé, et m'a surtout fait découvrir que la CGT mène une véritable réflexion sur les particularités des Ingénieurs/Cadres/Techniciens dans le monde du travail, qui mériterait d'être mieux connue, car l'image donnée de la CGT par les médias est souvent (à dessein sans aucun doute) caricaturale (pneus brûlés devant un piquet de grève, et cornes de brume sous les banderoles dans les manifestations). Ces clichés classiques masquent une autre réalité.

Ce qui nous a été présenté pendant cette formation (la « double nature » du métier de cadre, la prise en compte de la qualification, la démarche revendicative...) m'a remis les idées en place, car me sentant d'une certaine manière quelque peu « privilégié » par mon métier, ma fonction, mon salaire, j'ai souvent considéré que mes opinions devaient surtout servir de soutien solidaire aux revendications de ceux « qui sont plus à plaindre que moi ». J'avais tort. Cet état d'esprit a été décrit et discuté pendant la formation, et je me suis parfaitement reconnu à travers les descriptions qui en ont été données.

J'ai trouvé rassurant de constater qu'un syndicat qu'on connaît surtout pour être « ouvrier » ait analysé les problématiques spécifiques aux ICT, et se soit intéressé, avec le recul nécessaire, tant à leurs différences qu'à leurs convergences avec celles des ouvriers, voire à leur complémentarité. J'ai cru comprendre pendant cette formation que cela avait fait et fait sans doute encore débat au sein de la CGT, mais je trouve ce débat... sain.

Nicolas :

Je n'avais pas encore adhéré à la CGT lorsque j'ai fait cette formation. Dès le départ, j'avais été clair : faire cette formation était aussi un moyen de mieux connaître l'UFICT, de lever certains doutes que j'avais encore et de prendre ma décision.

Je ne pense pas que tous les syndicats auraient accepté, sachant que cela pouvait finalement aboutir à un refus de ma part. Mais ça n'a posé de problèmes à personne. En revanche, c'était la CGT ou rien, car l'attitude des autres OS durant ces derniers mois m'avait complètement dégoûté.



Cette formation a simplement confirmé ce que j'avais commencé à penser de la CGT. L'écoute et l'implication des salariés sont la base du fonctionnement de cette OS. J'ai découvert les spécificités de l'UFICT durant cette formation. J'ai réalisé que j'étais complètement en ligne avec ce qu'elle défendait. Il n'y avait alors plus de doute, j'avais trouvé le bon syndicat.

Quelle sera votre première action, ou tâche au sein de votre syndicat ?

Frédéric :

Comme nous avons été externalisés, nous nous retrouvons aujourd'hui dans une nouvelle entreprise, sans structure syndicale, sans élu, et avec des échéances proches : Election de représentants du personnel, puis négociation de nos futurs contrats de travail. Les événements que nous avons vécus ces 6 derniers mois ont permis de constituer un petit groupe de syndiqués. Nous sommes encore « hébergés » par la structure de notre ancienne compagnie, mais notre tâche prioritaire est désormais de nous organiser, de nous impliquer dans

la mise en place du futur syndicat, et de déterminer de quelle manière nous pourrions être utiles pour défendre les droits de tous les externalisés, face à une Direction qui paraît rôdée à l'exercice des « fusions/acquisitions » et ne nous fera sans doute pas de cadeaux.

Il s'agit donc d'abord pour nous de participer au déroulement des étapes à venir et en premier lieu de préparer les élections qui auront lieu dans quelques mois, afin de convaincre nos collègues que nous pourrions les représenter efficacement.

Nicolas :

Les premières actions seront forcément liées à notre situation actuelle. La première étape sera de participer aux élections professionnelles et de faire en sorte qu'on ne se retrouve pas avec un syndicat majoritaire qui ne nous défendra pas lors des négociations à venir. Les prochains mois seront déterminants et il faudra être très présent.

Temps de travail et déplacements professionnels

De plus en plus sollicités pour effectuer des déplacements professionnels entre sites et chez des clients, les ingénieurs, cadres et techniciens font aussi ces déplacements dans des conditions de plus en plus difficiles. Souvent il s'agit de déplacements exceptionnels ou rares. De plus en plus, les salariés de nos catégories doivent subir des contraintes lourdes sur leurs déplacements. Pour faire des économies, les entreprises demandent de plus en plus à leurs salariés des efforts en termes de conditions de voyages et d'horaires de départ. Le Droit du Travail et la jurisprudence encadrent ces pratiques afin de protéger les salariés. Des dispositions concernant ce sujet sont aussi présentes dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie.



Définition du temps de travail effectif et du temps de trajet.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (L.3121-1 et suivants). Cette définition est le principe fondamental de la mesure du temps de travail effectif pendant lequel le salarié est sous la subordination de l'employeur et pendant lequel il doit être payé.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire (L3121-4).

Néanmoins le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue du temps de travail.

En droit communautaire, le temps de travail est défini comme une période durant laquelle le travailleur est à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de

son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations nationales (art. 2 directive 2003/88). Cette définition est une règle à laquelle les Etats ne peuvent déroger, ou seulement de façon favorable au salarié. Il s'agit ici de protéger leur santé. L'intensité du travail n'a pas à être prise en compte dans la mesure du temps de travail. Le critère essentiel du temps de travail est donc le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur.

Pour résumer : un salarié devant se déplacer sur un site qui n'est pas son lieu de travail habituel devra voir son temps de trajet qualifié en temps de travail effectif. Il en va de même pour les trajets entre sites de travail (son entreprise, clients, fournisseurs,...).

En matière de conditions de transport, la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie dispose en son article 11 que le cadre bénéficiera d'un trajet en 1ère classe s'il voyage en train. En bateau ou en avion, c'est la classe économique qui est requise. Si le trajet augmente de plus de 4 heures l'amplitude de la journée de travail, le salarié bénéficie d'une demi-journée de repos supplémentaire.

Par ailleurs, les frais de séjour sont à la charge de l'employeur. Lorsque le remboursement est forfaitaire, il doit tenir compte du niveau de vie réel du salarié dans le pays ou la région où il séjourne.

Le salarié bénéficie aussi de congés de détente en fonction de la durée du séjour professionnel et de son éloignement (voir l'article 11).

Lorsque le séjour a lieu à l'étranger, le salarié a droit à un délai de prévenance suffisant avant de partir, ainsi que le maintien de ses droits en matière de santé, sécurité, congés, repos, rapatriement,... (article 12)

Si le trajet a lieu le dimanche

De plus en plus de cadres se déplacent le dimanche sur ordre de leur entreprise pour être opérationnels sur un site lointain dès le lundi ou pour des questions d'économies.

Rappelons à cet égard que le repos dominical est la règle. Le travail du dimanche doit être exceptionnel (les exceptions sont nombreuses). Seule une dérogation fondée sur une raison précise entrant dans le cadre des exceptions acceptées (nécessité de la forme de travail, urgence, sécurité, denrées périssables,...) peut permettre à l'entreprise de faire travailler un de ses salariés le dimanche.

Comme le temps de trajet est considéré comme du travail effectif, dès lors qu'il ne s'agit pas de rejoindre son lieu de travail habituel, un déplacement le dimanche sera considéré comme du temps de travail effectif. Ainsi, à moins que le travail du dimanche



soit clairement défini conventionnellement dans l'entreprise (accord) ou qu'une dérogation spécifique ait été établie autorisant le travail du dimanche, le salarié n'est pas tenu d'accepter cette demande. Il doit donner son accord express lorsqu'on lui demande de partir le dimanche en vertu de son droit fondamental à mener une vie de famille normale.

Si ce trajet devait être tout de même effectué avec l'accord du salarié, il devrait être payé double (puisque'il s'agit de travailler le dimanche) ainsi le temps de travail devra être récupéré (puisque tout salarié a le droit à son repos dominical).

Les entreprises de la métallurgie ont de plus en plus tendance à faire ce que bon leur semble en matière d'organisation du travail, sans respecter le Code du Travail. C'est le cas en matière de déplacements professionnels et particulièrement de déplacements professionnels le dimanche. Partageons avec nos collègues ICT ces connaissances juridiques et conventionnelles indispensables pour défendre leurs droits, leur santé et leur vie de famille.

Guide de présentation de la CGT : deux exemples de réussite

Comment faire connaître la CGT et l'UFICT, leurs utilités ? Quel type de communication vers les salariés du site ?

Ces questions sont souvent posées par les syndicats qui souhaitent rendre visible une CGT qui s'adresse à toutes les catégories, notamment les ICT.

Guillaume (MBDA) et François (Dassault Aviation) ont travaillé ce sujet sous deux formes différentes de livret. Pour MBDA, il s'agit d'un livret d'accueil qui présente la CGT du site, et qui s'adresse aux salariés et plus particulièrement aux nouveaux arrivants. Pour Dassault Aviation (DA) à Mérignac le livret reprend la convention sociale et les droits qui s'appliquent sur le site. Ils nous font part de leur expérience sur leur élaboration, mode de diffusion, perception des salariés:

1) Quels sont les objectifs de vos livrets ?

Guillaume :

Le livret chez MBDA a été réalisé dans le but de pouvoir accueillir aussi bien un nouveau syndiqué qu'un nouvel embauché dans l'entreprise. Il reste assez général avec une petite partie de revendicatif. On le voulait un peu comme un glossaire avec des définitions et qui explique avec un point de vue CGT le rôle des IRP : Qu'est ce qu'un DP, qu'est ce qu'un élu CE ? Nous avons également inséré deux feuilles volantes avec les contacts des élus

CGT plus un plan du site avec localisation du local syndical.

Au niveau revendicatif nous expliquons pourquoi se syndiquer, ce qu'on peut trouver à la CGT, que nous sommes un syndicat UFICT qui se préoccupe des spécificités des catégories des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT).



François :

La CFDT éditait un livret, tous les 2 ans, au moment des élections professionnelles, regroupant pêle mêle accords société et texte de lois, le tout à leur gloire. Tout le monde s'en servait, alors on s'est dit pourquoi pas nous !?

Nous avons donc fait un livret assez neutre avec des informations utiles pour les salariés sur leurs droits, tels que les congés ou les jours d'ancienneté pour toucher un maximum de salariés. La partie sur le rendement des plans d'épargne est particulièrement lue. C'est un bon indicateur qui pointe les centres d'intérêt du personnel.

Au début, nous ne le diffusons qu'à nos adhérents, puis d'autres demandes ont vu le jour. Aujourd'hui nous recevons régulièrement des demandes pour rajouter telle ou telle personne à la liste de diffusion. Le résultat : aujourd'hui nous ne voyons pratiquement plus celui de la CFDT. De plus, le notre est à jour en permanence.

2) Comment et par qui ces outils ont été réalisés dans le syndicat ?

François :

Je l'ai réalisé seul entièrement sous Adobe Indesign. J'ai commencé par imprimer tous les accords DASSAULT que j'ai, ensuite, résumé en y ajoutant quelques éléments de la convention collective de la métallurgie. Une fois le projet terminé, il a été soumis aux élus du syndicat. Nous l'avons amendé et modifié avant sa première diffusion papier aux syndiqués. Aujourd'hui, il est modifié par les évolutions du droit, des accords société ainsi que les retours que nous pouvons avoir des salariés. Nous n'avons eu recours à aucune aide extérieure.

Guillaume :

Nous avons mis en place un petit collectif pour y travailler. J'ai rédigé une partie du livret et le reste a été dispatché entre les différents membres du groupe de travail. Nous avons fait des points réguliers sur les parties rédigées avec des amendements. Alain Dervieux secrétaire de l'UFICT nous a amené un support sur le contenu et Marie Vergnol de la communication de la FTM nous a aidés sur la partie visuelle et graphique.

3) Quel est le mode de diffusion ?

François :

Pour le personnel, il est uniquement diffusé par email en document de type PDF. Nous ne l'imprimons que pour les adhérents CGT. Notre liste de diffusion s'étoffe et cela donne une image utile du syndicat. De plus, pour défendre ou conquérir des avancées sociales, il est bien de connaître les droits déjà acquis.

Guillaume :

De main à la main, nous privilégions le contact direct. Notre but étant d'aller à la rencontre des nouveaux syndiqués et des nouveaux embauchés, de nous faire connaître. Pour ces salariés c'est également mettre un visage sur un nom d'un représentant en cas de besoin, c'est important qu'il soit CGT ! Il est essentiel de nouer un lien de proximité avec les nouveaux arrivants. Nous nous sommes rendus compte que la plus part des salariés se syndiquaient suite à l'accueil réalisé par les syndicats. Nous étions absents sur ce terrain, ce qui représentait un manque à gagner en termes de syndicalisation et de communication envers les nouveaux arrivants. La qualité de l'accueil des nouveaux embauchés est une marque de sérieux qui crédibilise la CGT et la fait sortir des stéréotypes.

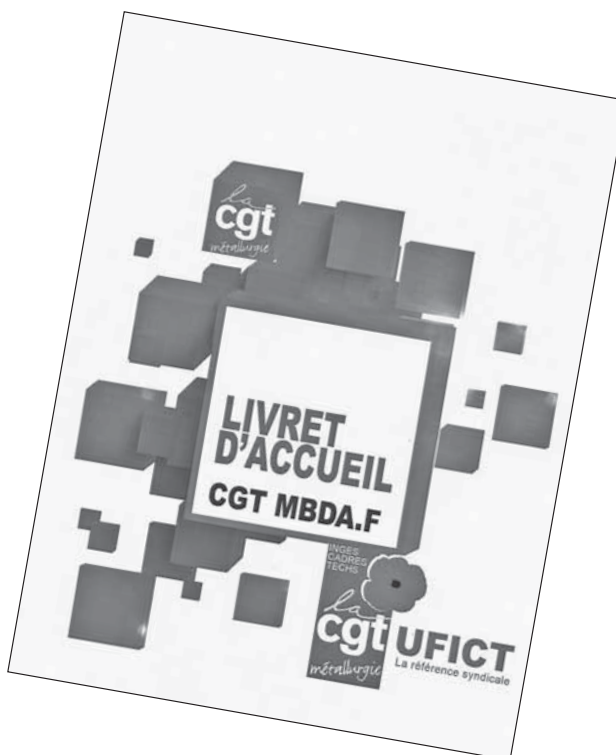
4) Quels sont les retours des ICT ?

François :

Nous savons qu'il est suivi par les ICT par des «petits» retours lorsque nous faisons des erreurs dans les calculs ou quand il y a des coquilles orthographiques. Le nom que nous avons choisi pour le livret : «Kaléidoscope social» est bien trouvé, mieux que simplement «livret» ou «mémo» comme le faisait les anciens, car on l'associe directement à la CGT, donc, à une CGT utile à toutes les catégories.

Guillaume :

Nous ne le diffusons que depuis 2-3 mois et nous avons un bon accueil en le donnant, mais aujourd'hui pas de retours particuliers. Il devra normalement également être diffusé sur les autres sites MBDA en France. Nous l'avons aussi diffusé aux membres de la CE de l'UFICT pour avoir leurs avis et remarques. C'est important de partager nos expériences.



La Mutuelle Familiale

ENTRE NOUS, LA SOLIDARITÉ

Protéger les salariés et accompagner les acteurs de l'entreprise.
Pour votre protection sociale,
Nous pouvons faire beaucoup ensemble !

Certifié

Contrat Solidaire
et Responsable



(01 55 33 41 27) (www.mutuelle-familiale) • fr

SANTÉ - PRÉVOYANCE - PRÉVENTION

Membre du Groupe

umanens
L'humain a du sens

Adhérente
**MUTUALITÉ
FRANÇAISE**