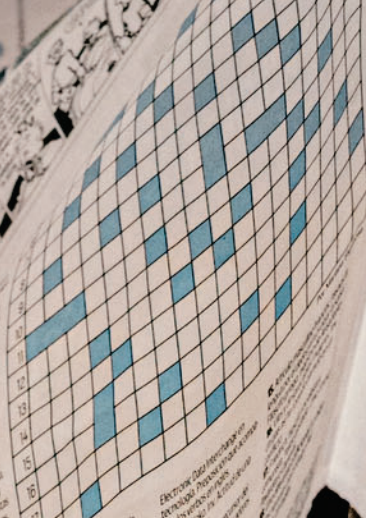




Asilamiento disparó ventas de tiendas de barrio

Economía



Los hoteles y restaurantes, comercio, transporte y entretenimiento fuera del hogar, se ven afectados por esta situación. Algunos ejemplos de pérdidas que ya están sufriendo son las atracciones y parques de diversiones y el sector de la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Acocoflor), que anunció como consecuencia de la pandemia, a los exportadores más del 80% de las ventas programadas para lo que resta del primer semestre de 2020.

trabajan en estrategias para preparar a la ciudad.

OSCAR MURILLO MORA - EL TIEMPO

Explicó que habrá reducciones en los ingresos, y por lo tanto, pagar arriendos y salarios, y tener que recurrir a préstamos, porque lamentablemente los recursos son limitados. Por Reyes, una medida adicional sería ayudar a esta población más vulnerable que depende de los ingresos de los familiares y que depende de los ingresos de los familiares y que depende de los ingresos de los familiares.

115 % aumentaron ventas online EN UN MES POR CIENTO AUMENTARON LAS VENTAS DE PRODUCTOS DE SALUD Y EQUIPAMIENTOS MEDICOS EN LINEA.

Salud
Se puede donar sangre desde casa
El servicio de donación de sangre en conjunto con los 10 bancos de sangre de la ciudad de Bogotá, a través del Banco Distrital de Sangre, ha lanzado una campaña de donación de sangre desde casa.

Seguridad
Cinco deportados por intento de saqueo
Cinco venezolanos serán expulsados por los autoridades después de que fueron atrapados en un intento de saqueo en un supermercado del barrio San Juan de los Rios, según videos y fotografías, más de 20 delincuentes amenazaron a los empleados y presionaron a hurtar el lugar. La comunidad intervino.

Coronavirus
Corferías se usará como centro médico
Hoy los jefes directivos de la Cámara de Comercio de Bogotá y Corferías decidieron si los establecimientos del comercio podrían ser usados para el apoyo a la capacidad de atención médica en una eventual emergencia por la propagación del virus.



Venez vous informer!

Sommaire

- POINT SUR LA SITUATION EN MARTINIQUE

- POINT DE SUIVI SUR LE PROJET D'ÉVOLUTION DE L'OUTIL DE BILAN PATRIMONIAL, DU DEVOIR DE CONSEIL ET DE LA MÉTHODE DE VENTE DES CONSEILLERS FINANCIERS

- LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES RETRAITÉS MAAF

- INFOS DE LA CGT

- LES QUESTIONS DIVERSES DE VOS ÉLUS PRÉFÉRÉS



Ce département d'Outre-mer est en ébullition du fait d'un mouvement social d'importance. De ce fait, deux politiques ont été mises en place au sein de COVEA. Ainsi les salariés des agences GMF ont-ils été mis en sécurité en bénéficiant de télétravail occasionnel. Du côté MAAF et conformément aux habitudes pratiques bienveillantes voire humanistes de nos dirigeants..., il a été imposé le maintien du travail sur site et la pose de CP ou de récupérations en cas d'impossibilité de se rendre sur le lieu de travail.

La raison officielle ? Les agences GMF sont situées dans des endroits à risques alors que les agences MAAF se trouvent dans des quartiers plus calmes.

Pour information, deux agences MAAF et GMF sont éloignées de 600 mètres...

Encore un exemple factuel permettant à chacun de comprendre clairement la philosophie des dirigeants de la MAAF. Pour faire simple, nous sommes des pions, rien que des pions et uniquement des pions. Les salariés ne sont rien d'autre que des outils de maximisation du profit, quel que soit le niveau de risque à leur faire subir. Que ce soit ceux de Martinique, mais aussi les conseillers isolés dans les points de vente et tous les salariés nomades, tous subissent la même politique : répondre aux injonctions et aux objectifs sans s'inquiéter des risques qu'ils peuvent courir. Et puis des risques... Mais quels risques ?... Celui de se faire agresser sur le trajet de travail, dans son agence ou chez un assuré ou prospect ? Celui de faire un malaise sans pouvoir donner la moindre alerte ? Faible risque s'il en est... Et puis un salarié, c'est comme une imprimante, ça se remplace...

Vos élus CGT n'ont cessé de dénoncer cette inhumanité. Si vous aussi, lecteurs modestes et géniaux, êtes choqués, révoltés par cet irrespect, et si vous n'avez pas encore rejoint notre belle équipe, alors faites-le sans tarder. Plus nous serons nombreux et plus nous serons forts pour nous opposer à l'iniquité que nous vivons au quotidien.

POINT DE SUIVI SUR LE PROJET D'ÉVOLUTION DE L'OUTIL DE BILAN PATRIMONIAL, DU DEVOIR DE CONSEIL ET DE LA MÉTHODE DE VENTE DES CONSEILLERS FINANCIERS



Notre entreprise a des obligations en matière de devoir de conseil, devoir qui s'est renforcé dans le temps. Or, les outils mis à disposition des CF ne sont pas adaptés à cet enjeu. Notre employeur s'est donc vu dans l'obligation d'investir dans deux nouveaux logiciels permettant un questionnement plus poussé pour mieux conseiller les produits adaptés selon le profil de chaque assuré.

Nos lecteurs les plus assidus et qui ont une excellente mémoire se rappelleront... ou pas... qu'en décembre 2023, les élus du CSEE avaient bénéficié d'une présentation de ces nouveaux outils. Nous nous étions d'ailleurs émus, à l'époque, de l'intérêt de certaines questions posées aux assurés et renvoyons nos lecteurs à la gazette du mois de décembre sur ce sujet...

8 CF sont donc devenus référents, et ce jusqu'en décembre 2024.

Qu'en tirent les directeurs ?

D'après les chiffres qui nous sont communiqués, la collecte a augmenté. L'outil ne serait donc pas un frein mais un facteur d'amélioration de la relation. Cette affirmation doit cependant être nuancée par le fait qu'aucune indication ne nous a été apportée à propos du temps total de travail effectué par les CF pilotes pendant la période concernée.

En outre, le taux d'acceptation des propositions d'épargne a fortement baissé. D'après nos interlocuteurs, cela correspondrait aux injonctions de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) qui ne comprendrait pas que le taux de refus actuel, d'environ 5%, soit si faible. Mais cela peut avoir une incidence sur la rémunération des CF. Or, nous sommes justement en période de négociation de ladite rémunération. Nous avons là un point de vigilance dont il va falloir tenir compte dans nos revendications.

De plus, il s'avère que l'outil en cours ne répondait pas aux besoins, tant dans l'obligation d'information que dans les offres proposées. Nous en voulons pour preuve les gros écarts dans les formules de souscription entre l'outil actuel et l'outil expérimenté (passage de 15% à 40% en Dynamique, de 38% à 17% en Equilibre, de 11% à 31% en Prudent, de 37% à 13% en Sécuritaire). Doit-on conclure que les offres proposées par l'outil actuel n'étaient pas calibrées pour répondre efficacement aux besoins des assurés ? C'est ce que nous confirment nos interlocuteurs, sans s'en cacher : avec l'outil actuel, il est davantage possible de proposer des placements favorables à l'entreprise, ou pour le dire autrement, qui lui permettent de gagner plus d'argent. Avec le nouvel outil et l'obligation croissante d'information, il faudra coller aux besoins des assurés en fonction de leurs réponses au questionnaire. Donc s'il s'avère que le nouvel outil permet de mieux répondre à la demande, tant mieux.

Quant à la notion de bien-être au travail, rien... Pourtant la présentation de décembre 2023 avait été l'occasion de mettre en lumière les difficultés des CF, concrétisées par un fort absentéisme et une explosion du turn-over. Cette notion est cachée sous le tapis au grand soulagement des directeurs-métier. Là aussi, tant mieux. Mais pour eux uniquement...

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES RETRAITÉS MAAF



Ce contrat concerne, rappelons-le, un cercle fermé d'assurés. C'est-à-dire que plus personne ne peut y souscrire. N'en bénéficient que les assurés actuels qui, l'âge avançant, se feront de moins en moins nombreux. Ce contrat est donc amené à disparaître à terme.

En attendant sa belle mort, il subit les mêmes effets que tous les contrats santé qu'il est possible de trouver sur le marché : augmentation des déremboursements de la sécurité sociale, baisse de certains remboursements par cet organisme, augmentation du coût global et du coût moyen des dépenses de santé... Et au vu de l'actualité politique dans notre beau pays, ce n'est pas l'année 2025 qui permettra d'opérer un revirement...

La prime moyenne s'élevait en 2023 à 1003 Euros. Le ratio combiné est supérieur à 100%, ce qui fait que le contrat n'est pas rentable. Les frais de gestion sont d'environ 100 000 Euros. Ils n'ont cessé d'augmenter pour passer de 5.26% en 2021 à 11% en 2024. Mais les réserves permettent de jouer un rôle de tampon pour ne pas trop impacter les cotisations. Ce qui ne les empêchera pas d'augmenter de 12% en 2025...

Sachez amis retraités, qu'il existe, en parallèle du contrat employeur, un contrat créé par la branche Assurances et appelé RAMA. Celui-ci peut s'avérer plus intéressant... ou pas... que le contrat employeur. Le tout est d'avoir accès à l'information concernant les tarifs et prestations, ce qui permet d'avoir des éléments de comparaison. Or, ce n'est pas le cas au moment du passage en retraite. Nous invitons tous les retraités et néo-retraités à se rendre sur le site de B2V afin d'obtenir ces éléments de comparaison et choisir leur mutuelle santé en toute connaissance de cause.

#JJE

VOTE

COT

du 25 novembre au

9 décembre 2024

cat-tpe.fr



Nouveau tour de vis sur les dépenses de la Sécurité sociale

Mépris de démocratie ! La nomination de Michel Barnier comme Premier ministre tourne le dos au vote des Françaises et des Français : non seulement Emmanuel Macron ne tient pas compte du front qui a empêché l'extrême droite d'arriver au pouvoir, mais les reculs sociaux, rejetés dans les urnes, vont se poursuivre et risquent même de s'aggraver avec le soutien du RN.

La colère est forte

Alors que les services publics, à commencer par l'hôpital et l'école, sont gravement en danger, on nous promet une nouvelle et violente politique de baisse des dépenses publiques.

Les politiques concernées, telles que le travail, la santé, l'éducation, la recherche, l'environnement, devraient pourtant être des priorités absolues. Face au déficit, il faut au contraire augmenter les recettes ! Or cette solution est systématiquement rejetée, avec un refus dogmatique de mettre sur la table l'imposition des plus riches et la taxation des dividendes qui explosent.

L'austérité c'est toujours pour les mêmes !

Avec la bénédiction du patronat, Medef en tête, l'aggravation de la politique contre nos droits sociaux est aussi à l'ordre du jour : retraite, assurance chômage, sécurité sociale... Dans le même temps, tout augmente sauf nos salaires et notre pouvoir d'achat continue à baisser !

Double utilité de se mobiliser le 1er octobre

MANIFESTER pour gagner le vote par les député·es de mesures pour financer nos services publics, l'abrogation de la réforme des retraites et une loi qui indexe les salaires sur les prix. La fragilité politique du gouvernement est un point d'appui pour gagner des avancées concrètes !

FAIRE GRÈVE pour gagner des augmentations de salaire et l'ouverture de négociations dans chaque entreprise. Pas question que nos salaires ne suivent pas les prix alors que les dividendes explosent !

Les questions diverses de vos élus CGT



1/ Malaise ou agression des salariés itinérants ou isolés :

Sur le PV extra du 04/04/2024, vous nous confirmez qu'il n'existe pas de protocole pour les salariés itinérants en cas de malaise : « Nous n'avons pas mis en place de protocole particulier pour les salariés qui ne sont pas sur site et la situation est donc gérée au cas par cas. Il est certain que nous avons mis en place un process pour les salariés qui travaillent sur site et qui ne se sentent pas bien. Dans ce cas, nous contactons la sécurité, les infirmières et les pompiers, le cas échéant, mais nous n'avons pas de process spécifique pour les salariés qui sont sur la route. »

La problématique du malaise se pose également pour les salariés travaillant seuls en agence, et également pour les salariés qui subiraient une agression (en étant chez le client par exemple, ou seuls en agence et sans avoir le temps ou la possibilité d'actionner le bouton alerte sous le bureau).

Il est primordial que la direction avance sur ces sujets, et n'attende pas qu'un drame ait lieu pour se pencher sur la question. Pouvez-vous nous dire où vous en êtes sur ces sujets ?

A force de nous entendre poser cette question, la présidente du CSEE l'a, de guerre lasse, transmise au service Prévention dont elle attend un retour. Par contre, elle n'a affiché aucune volonté de s'engager sur un délai. Lors du prochain CSEE en décembre ? Dans le courant de l'année 2025 ? Avant les prochaines élections professionnelles qui auront lieu en 2027 ?... Nous n'en saurons pas plus et en serons quittes pour... reposer cette question au plus vite...

2/Test fusion DT-GS :

Un test fusion DT-GS est en cours dans les CMI pro ; pouvez-vous nous indiquer une date de fin pour ce test ? En sachant qu'il ne satisfait pas la majorité des salariés, l'ensemble des appels (gestion et déclarations) sont mélangés, et cela complique énormément le travail quotidien.

Réponse : Il s'agit d'un test prévu pour une durée d'un an, suite à une demande des salariés pour supprimer les régulations entre DT et GS. Il est trop tôt pour faire le bilan et aucune date butoir n'est prévue.

Les questions diverses de vos élus CGT



3/ Charge de travail :

Toujours dans les CMI, est-il envisagé de proratiser la charge quotidienne de travail selon que le salarié a une formule JATT 4 ou 12 ? En effet, un salarié en formule JATT 4 étant moins présent sur site journalièrement, il serait donc logique qu'il ait moins de dossiers à gérer.

Réponse : Nos interlocuteurs, n'ayant pas compris que nous souhaitons une pesée de la charge au quotidien, reviendront vers nous ultérieurement. Nous attendons ce retour avec la plus grande impatience. En même temps que la réponse à la première question ?...

4/ Entretien suite à retour d'arrêt maladie :

Lors de retour d'arrêt maladie, même très court, certains managers convoquent le salarié afin que celui-ci lui donne des explications quant à son arrêt ; à savoir si l'arrêt était vraiment nécessaire et s'il n'aurait pas pu être évité ; si l'arrêt était en lien avec le travail ou pas ; et également en faisant culpabiliser le salarié quant à son absence par rapport à la surcharge de travail engendrée pour ses collègues. Ces entretiens intrusifs sont très mal vécus. La direction voudra bien nous préciser qu'elle ne cautionne pas ces méthodes.

Réponse : Merci de faire remonter les cas individuels...

Bon... Nous aurions préféré obtenir la promesse d'un rappel général à l'ensemble des directions, rappel qui, nous dit-on, aurait déjà été fait par le biais du programme CARE... Ah bon ? Mais dans ce cas, pourquoi cette situation perdure-t-elle ? Les managers concernés auraient-ils été oubliés ? Ou alors les responsables des ressources humaines, chargés de vérifier la qualité du bien-être au travail, et donc d'éviter les divers abus, auraient-ils tendance à avoir une vision disons... éloignée des réalités de terrain ?... Oooh... Nous ne nous permettrons jamais ô grand jamais de porter de ce type de jugement...

5/ CMI (ADDA) :

Lorsqu'une personne est en arrêt maladie, des déclarations arrivent directement dans son stock avant que son arrêt soit remonté dans l'outil, puis elles sont redistribuées sur les autres membres de l'équipe, ce qui peut entraîner une surcharge de travail conséquente ; pourquoi ne pas mutualiser ces déclarations des salariés en arrêt de travail au niveau France entière ? Ou à défaut, un quota maximum peut-il être fixé ?

Réponse : Ces déclarations sont redistribuées au niveau du plateau.

Le souci tient au fait qu'elles sont distribuées en fin de journée à 18H, y compris le vendredi. Si un salarié est absent le lendemain matin ou le lundi matin, son stock a cependant déjà été accru du fait de ce transfert. Afin d'éviter ce désagrément, nous demandons que la distribution soit effectuée en cours de journée, à un moment où les effectifs réels sont connus. La présidente de l'instance dit qu'elle fera remonter. Nous nous contenterons donc d'attendre benoîtement un retour. Ou de reposer la question lors du prochain CSEE...

Les questions diverses de vos élus CGT



6/ Emission 2025 :

Des hausses conséquentes de tarifs sont prévues sur MAAF pour 2025 ; pourquoi ces hausses, avec toutes les difficultés qu'elles vont engendrer dans le réseau, n'ont-elles pas été présentées directement en CSEE (et non pas en CSEC) ?

Réponse : Les orientations stratégiques et économiques sont uniquement présentées au CSEC COVEA dont les élus sont seuls en droit de rendre un avis, même lorsque ces sujets concernent un seul établissement. Et comme il est nécessaire de leur exposer ces thèmes pour obtenir leur avis éclairé, les directeurs ont décidé qu'ils étaient en droit de faire l'économie d'une seconde présentation en CSEE.

Nous ne contestons pas le fait que seuls les élus du CSEC sont consultés : cela résulte d'un accord COVEA relatif aux moyens dévolus aux représentants des salariés, accord que la CGT n'avait d'ailleurs pas signé car ses membres avaient anticipé la capacité laissée à l'employeur de les museler... Ce dont il ne se prive pas... Mais si seuls les élus du CSEC sont en droit de rendre un avis, cela n'enlève rien à l'obligation légale de l'employeur d'informer TOUS les élus, y compris ceux du CSEE, de leur permettre de poser des questions et d'obtenir toutes les précisions dont ils ont besoin. C'est la raison pour laquelle nous revendiquons que tous les sujets concernant la MAAF soient présentés au CSEE MAAF. Mais la logique des uns n'étant pas l'intérêt des autres, disons que ce n'est pas gagné. A reposer, donc...

7/ Temps de badgeage :

Lors du CSEE de septembre 2024, les élus CGT ont demandé des précisions sur les temps de badgeage ; en effet, pour qu'un salarié soit opérationnel pour recevoir la clientèle dès 9H (ouverture du site), il doit forcément arriver quelques minutes avant (démarrage de l'ordinateur) ; la direction a indiqué que ces minutes préalables n'étaient pas considérées comme du temps de travail. Doit-on en déduire que les salariés doivent arriver à leur poste de travail uniquement à 9H (et donc recevoir les 1ers clients quelques minutes plus tard) ? Ou le salarié doit-il continuer à arriver plus tôt afin d'être informatiquement opérationnel dès 9H, mais auquel cas travailler gratuitement quelques minutes chaque matin ?

Réponse : La réponse a déjà été apportée, à savoir travailler gratuitement quelques minutes plus tôt. Nous sommes ravis de constater avec quelle désinvolture notre employeur reconnaît qu'il est hors la loi... Sur ce thème, vous retrouverez dans cette gazette un tract que nous avons diffusé récemment. N'hésitez pas, amis lecteurs, à contacter vos élus préférés si vous avez la moindre question ou si vous souhaitez faire remonter tout abus.

DES PETITES MINUTES POUR LES SALARIÉES, DE GRANDS PROFITS POUR COVEA

Depuis le badgeage au poste, les salarié.e.s à l'horaire se font voler de nombreuses minutes par jour, et donc par semaine, par mois, par an.

Entre le temps de branchement des ordinateurs et sans parler du flex (qui oblige à récupérer ses affaires au casier, trouver une place et se brancher pour pouvoir badger) les salarié.e.s offrent quelques minutes de temps de travail, matin et soir à l'employeur.

Pourtant, dès que la.e salarié.e est à disposition de l'employeur et tenu.e de se conformer à ses directives, il s'agit de temps de travail effectif et donc rémunéré. (Article L3121-1 du Code du Travail).

NOUS AVONS FAIT LE CALCUL

Nous avons fait le test et calculé le temps perdu. Au minimum, un.e collègue à l'horaire perd ainsi :



On pourrait croire que 7 minutes par jour, c'est peu, mais à raison de 3 jours MINIMUM de présence sur site cela équivaut à :



Pour en savoir plus sur la CGT COVEA :
>>> CGTCOVEA.ORG



Vous voulez prendre contact avec nous ou adhérer :
>>> CGTCOVEA.ORG/CONTACT

Pour en savoir plus sur la CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens :
>>> UGICTCGT.FR



Encore une fois, on pourrait nous répondre que c'est peu mais il ne s'agit que d'un minimum et à raison de 41 semaines* de travail par an, cela équivaut à



* 41 semaines: soit 52 semaines - 6 semaines de CP, 4 semaines si 22 JATT et 9 jours fériés annuels.

Sans parler de l'écrêtage, pratique illégale mais toujours en vigueur dans certains services.

POUR CHAQUE SALARIÉ.E À L'HORAIRE, LA PILULE EST DURE À AVALER MAIS POUR COVEA, C'EST LE JACKPOT, EN EFFET, À RAISON DE 11 351 SALARIÉ.E.S À L'HORAIRE, NOUS LEUR OFFRONS DONC 22 702 JOURS.

ET SI NOUS AGISSIONS COLLECTIVEMENT ?

- Faites des régularisations de badgeage sous Lifebox en lieu et place des badgeages quand l'outil s'est enfin ouvert ;

- Pour les salarié.e.s au forfait jour, comptabilisez vos heures, vous pourriez avoir des surprises ;
- Badgez aux dispositifs d'ouverture des portes en entrée et en sortie des bâtiments (même quand les portes sont ouvertes) : ces badgeages sont enregistrés et consultables par l'Inspection du Travail ;
- Contactez-nous notamment par mail (syndicat.cgt@maaf.fr) pour nous signaler toutes situations à ce sujet.
- Pour les salarié.e.s au forfait jour, la problématique est différente. Le calcul de la durée du travail est rendu impossible par l'employeur.



3 028 €	÷	50 heures semaine	→	14,01 €/h
3 844 €			→	17,79 €/h
3 028 €	÷	60 heures semaine	→	11,64 €/h
3 844 €			→	14,78 €/h

PETIT RAPPEL.

Pour les salarié.e.s au forfait jour, la problématique est différente. Le calcul de la durée du travail est rendu impossible par l'employeur.

Nous avons malgré tout tenté de calculer le taux horaire....

Pour rappel, le SMIC est à 8,80€ brut et une classe 5 à l'horaire perçoit au minimum 19,96€/h brut.

Calculons donc le taux horaire de nos collègues sur la base du SMA classe 5 (3 028 € mensuel) et classe 6 (3 844€ mensuel).

La possibilité de moduler les horaires selon ses besoins, de terminer régulièrement à 16H, d'avoir une soupape de sécurité en cas de bouchons, etc...

Notre calcul : salaire annuel/12 mois.
52 semaines/12 mois = 4,33 semaines par mois
50 heures semaines x 4,33 = 216 h par mois
60 heures semaine x 4,33 = 260 h par mois
À l'horaire : 151,67 h par mois en relation client

Les questions diverses de vos élus CGT



8 Management sur le secteur de Toulouse :

On s'aperçoit sur le secteur de Toulouse de plusieurs sanctions concernant la population des CCP ainsi que des départs volontaires : démissions, demandes de rupture conventionnelle. Ces évènements nous amènent à nous poser des questions quant au management sur ce secteur. La direction peut-elle nous apporter des précisions ?

Réponse : Il s'agit d'une somme de cas individuels. Donc circulez, braves gens...

Mais à partir de quel moment la somme des cas individuels devient-elle une technique globale de management ? Nos interlocuteurs n'en savent rien et n'en ont rien à faire. Tant que cela les arrangera, il s'agira d'une somme de situations individuelles...

9 Échéance et consigne offre dégradée :

Le réseau commercial a reçu des consignes par le biais des réunions hebdomadaires confirmées par le Live présenté par la Direction Développement Réseau concernant l'avis d'échéance. Même si nous sentons une certaine volonté d'accompagner les équipes, certains éléments interpellent dont un en particulier : la proposition alternative concernant le contrat Habitation amène à proposer une offre que la direction appelle « moins couvrante » et que nous qualifions de dégradée, afin d'obtenir un tarif plus compétitif. En effet, il nous semble assez malvenu de conseiller la formule essentielle à des clients propriétaires, formule qui ne comprend pas de reconstruction à neuf. Ceci nous semble contradictoire avec le devoir de conseil auquel la marque MAAF et les conseillers sont attachés. De plus, cela peut provoquer sur le long terme des insatisfactions lors de la survenance d'un sinistre impactant les bâtiments, et ainsi entamer la confiance vis-à-vis de la marque. Quid lorsqu'un conseiller se verra accusé de défaut de conseil à la suite d'un sinistre ? La direction a-t-elle bien conscience que ce genre de pratique, qui consiste à faire du quantitatif au détriment du qualitatif, est délétère pour l'image de la marque sur le long terme ?

Pas de réponse car nous n'avons pas envoyé cette question en amont. Mais une réponse nous est promise à l'écrit, réponse que nous attendons avec empressement pour la communiquer à nos lecteurs modestes et géniaux. Ou, là aussi, serons-nous quittes pour la reposer lors du CSEE de décembre ? Ca va en faire des questions... On va encore les saouler... Mais qu'importe, vos élus CGT sont là pour obtenir des réponses et ne lâcheront rien !

SE SYNDIQUER ?



**POUR
DÉFENDRE
DES VALEURS**



JEMESYNDIQUE.ORG

info'com
UN SYNDICAT POUR TOUS