



**Pour les Salarié(e)s
De l'UES groupe Paris Store**

Livret d'Accueil et Information

**Vous souhaitez mieux connaître notre organisation Syndicale CGT.
Alors n'hésitez pas à parcourir ces quelques pages.**

EDITO

Conscient des interrogations que tu pourrais avoir et des difficultés que tu rencontreras au cours de ton intégration dans l'établissement, nous souhaitons par ce livret d'accueil t'aider et t'informer de tes droits afin de faciliter la découverte de ton nouveau cadre de vie au sein de l'UES Paris Store.

Cet outil mis à ta disposition par notre Organisation Syndicale va te permettre de mieux appréhender ton environnement professionnel. Tu découvriras au fur et à mesure les droits acquis par des décennies de lutte, droits qu'il est primordial de sauvegarder, voir d'améliorer.

Ce livret est une approche, il se peut que ces informations ne répondent pas à l'intégralité de tes interrogations. Dans ce cas, n'hésite pas à échanger avec les élus ou un collègue syndiqué CGT.

De plus en plus de salarié(e)s sont nombreux à renforcer par leurs adhésions le Syndicat CGT et à faire leurs premiers pas dans le Syndicat « CGT UES Paris Store ».

Le Syndicat permet à chacune et chacun d'exprimer ses aspirations et de les faire progresser par la force du « tous ensemble » et de la solidarité. Il permet de mieux connaître ses droits, de les faire respecter, d'en conquérir de nouveaux. Le Syndicat, c'est la démocratie et la liberté.

Etre syndiqué, c'est donc « faire quelque chose » au sein de son organisation.

**Faire quoi et jusqu'où ?
C'est vous-même qui en déciderez.**

Vous serez le syndiqué(e) que vous voudrez être, personne n'en décidera à votre place. L'important étant d'être de plus en plus actif et nombreux pour bien défendre les revendications et intervenir pour des changements profonds.

LE SYNDIQUE(E)

Se syndiquer, c'est refuser d'être un salarié isolé, c'est rejoindre un collectif qui par l'information, la réflexion et l'action, s'appliquera à défendre les droits de tous et de chacun.

Les syndiqué(e)s sont la force vive du Syndicat, ils doivent s'exprimer sur l'activité et le fonctionnement de leur organisation. Ce sont les syndiqués qui par leurs expériences et leurs compétences constituent la richesse du Syndicat.

L'ACTION REVENDICATIVE

L'exigence de revendications et la satisfaction des besoins sociaux sont des raisons qui participent à la création et à la vie d'un Syndicat. Le Syndicat n'invente pas les revendications, elles sont les résultantes de nos conditions de vie et de travail. Leur mise en débat permet d'élaborer nos repères revendicatifs. De ce fait, les syndiqués et les salariés se retrouvent propriétaires de leurs revendications. Les Elus du Personnel et l'Organisation Syndicale permettent la mise en action en vue de leur aboutissement.

Le personnel demeure informé et consulté tout au long des étapes de toute négociation.



SOMMAIRE

La vie Syndicale

- Les moyens de l'action
- Les finances
- L'organisation de notre Syndicat
- Les outils de la lutte Syndicale
- La formation Syndicale
- La Syndicalisation

Vie Professionnelle et Familiale

- Convention collective n°3305 « à la disposition des salariés »
- Grille des salaires Thiais et Magasins
- Prime de participation
- Prime d'ancienneté (Ccn°3305)
- Congés annuels payés
- Prime Annuelle (Ccn°3305)
- Congés spéciaux (Ccn°3305)
- Congé d'ancienneté (Ccn°3305)
- Mutuelle d'entreprise
- Ticket restaurant
- Chèques Cadeaux Noel (CE)
- 1% logement
- Plan sénior

Les Instances Représentatives du Personnel existantes

- Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail
« renouvellement des mandats 4 ans ».
- Comité d'Entreprise « tous les 4 ans »
- Délégués du Personnel « tous les 4 ans »
- Délégué Syndical ou Représentant Syndical

Les nouvelles dispositions CSE "la fusion des DP, CE et CHSCT"

les instances que nous connaissons vont disparaître au 1er janvier 2020
DP CE et CHSCT sont remplacés par une instance unique: **le Comité Social et Economique "le CSE"**



Les Lutttes Gagnées par la CGT de 2004 à aujourd'hui...

Désignation du délégué syndical CGT de l'UES Paris Store M Laurent ROSSEUW en Juillet 2004 à aujourd'hui.

Création de l'Unité Economique et Sociale en deux étapes : Thiais en Juillet 2004 (4 sociétés) et Magasin en septembre 2007, Tribunal d'instance d'Ivry le 21 juillet 2006 création du CE et CHSCT, puis Cour de Cassation le 19 septembre 2007. Lutttes des travailleurs sans papiers novembre 2008 CPH travail dominical CPH Paris 2015 et Cour d'appel 2017, l'expertise CHSCT 2015 et d'autres dossiers individuelle dont : des salariés catégorie employés et AM et aussi Cadre qui sont en cours...

La CGT et le délégué syndical M Laurent ROSSEUW a obtenu gain causes.

Depuis la création du syndicat CGT et l'arrivé des élus CGT en juillet 2004 voici ce que nous avons pu obtenir pour l'ensemble des salarié(e)s du Groupe Paris Store par la négociation et par voie judiciaires, aussi par l'application de la convention collective 2019

Année Juillet 2004 à aujourd'hui ...



- Reconnaissance de L'Unité Economique et Sociale « 2004 et 2007
- Création du CE et CHSCT au niveau Groupe Paris store et née ; 2004 et 2007.
- Prime de Participation au bénéfice de l'entreprise ;
- Mutuelle d'entreprise ;
- Application Plan sénior en 2010.
- Ce que doit appliquer l'employeur « la Convention collective N°3305 »
« complément de salaires en cas d'arrêt maladie et accident de travail, congés spéciaux, Congés d'anciennetés, Prime Annuelle, temps de pause 5%, etc... » ;
- Prime de Complément de salaire variable « entrepôt Thiais »
- Prime de froid « entrepôt Thiais »
- Création d'un site internet **Comité d'entreprise en 2013.**
- Grille d'emploi et Salaire septembre 2013. « magasins »
- Prime exceptionnelle décembre 2013 « **250 euros** »
- Expertise CHSCT 2014, confirmée par décision de justice TGI Créteil
- Prime à la croissance pour magasins et entrepôt de l'UES Paris Store
- Prime d'ancienneté 10ans, 15ans, 20ans, 25ans.
- Congé sans soldes.
- 1 jour de congé déménagement

- Ticket restaurant de 9,00euros
- Augmentation de salaire négociée par la CGT à la NAO
- Bon d'achat 30 euros
- Mutuelle prise en charge 60% employeur et prise en charge 40% salariés

Projet à venir en 2019/2020 par la CGT.

- *Augmentation de salaire de 5%; NAO 2019/2020*
- *Condition de Travail ; Améliorer l'outil de travail et le bien être des salariés au sein de L'UES.*
- *Prime de froid « magasins ».*
- *Prime pour agent de surveillance « magasin ».*
- *Nous allons tout faire pour Augmenter l'ASC à 0,40% et AEP à 0,25% soit 130 euros pour les chèques cadeaux « 2019/2020 »*
- *La GPEC " Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences " sur proposition de la CGT projet remis à la direction.*
- *La grille de salaires et d'emplois magasins et entrepôt à actualiser.*
- *Amélioration des conditions des EAE « Entretien Annuel Evaluation»*
- *Mise en place des entretiens professionnels.*
- *Plus de formations pour les salariés*
- *Reconnaisances des compétences pour tous.*
- *Création d'une nouvelle tranche pour 5ans d'ancienneté.*
- *Prochaine élection CSE, la CGT mise sur la représentativité des femmes et les AM et Cadres.*

LA VIE SYNDICALE



LES MOYENS DE L'ACTION

Les finances

Les seules ressources du Syndicat sont nos cotisations, elles assurent son existence et son fonctionnement. Ce principe assure l'indépendance de la CGT envers toute organisation politique ou patronale. La cotisation est égale au 1 % du salaire net. Elle permet de faire vivre l'ensemble des structures de la CGT sur un plan local, national et au niveau de la section dans l'entreprise.

L'organisation de notre Syndicat

Les syndiqué(e)s sont réunis régulièrement. Elue par les syndiqué(e)s, la Commission Exécutive siège une fois par mois et met en application les orientations du Syndicat et prend les décisions sur les dossiers en cours. Le Bureau (constitué d'un secrétaire général, d'un secrétaire général adjoint, d'un secrétaire chargé de la politique financière et d'un secrétaire chargé de la politique financière adjoint) est élu par la Commission Exécutive. Le Bureau assure l'organisation du Syndicat (Administrative, financière, logistique).

LES OUTILS DE LA LUTTE SYNDICALE

- Les assemblées générales du personnel
- Les tracts et courriers
- Les lettres ouvertes
- Les tableaux d'affichages
- Les manifestations
- Les grèves

LA FORMATION SYNDICALE

Elle est l'outil indispensable à la compréhension de nos structures Syndicales et au fonctionnement de nos instances.

Elles sont :

- ✓ Les formations DP / CE / CHSCT (sur 1 semaine)
- ✓ Les formations 1^{er} et 2^{ème} niveaux, ce sont des formations sur la politique et la Vie Syndicale.
- ✓ Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés (adhérents ou non à un syndicat), y compris les apprentis.
- ✓ Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.

Demande :

- ✓ Le salarié adresse à l'employeur une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé au moins 30 jours avant le début du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale

Durée :

- ✓ Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an. Pour les animateurs des stages et sessions, la durée totale maximale est fixée à 18 jours.
- ✓ La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à 5 jours.

LA SYNDICALISATION

Pour prendre en compte les revendications de tous les salariés dans et hors de l'entreprise, de développer les solidarités d'intérêts et de luttes, nous avons besoin d'être plus nombreux à la CGT.

La Syndicalisation n'est pas l'affaire de "spécialistes" du Syndicat. Tous les adhérents, tous les élus du personnel, tous les dirigeants du Syndicat doivent s'impliquer dans cette action. L'histoire montre que les acquis les plus significatifs sortent des luttes fortes qui se sont construites démocratiquement avec les salariés.

La Syndicalisation et le rôle des syndiqués sont des éléments moteurs de l'élaboration des revendications et du rapport de force qui s'instaure dans une société de classe.

Si le taux de Syndicalisation progresse, l'expression de la démocratie et la consolidation de l'indépendance Syndicale s'affirmeront. Plus il y a de syndiqué plus les élus auront des comptes à rendre.

Les cotisations payées dans l'année en tant que salarié ou retraité à une organisation Syndicale représentative vous ouvrent droit à un crédit d'impôt.



CONGES ANNUELS PAYES et JOURS FERIES.



Tout salarié a droit à un congé annuel payé par l'employeur, s'il a été occupé à son service pendant au moins un mois de travail effectif au cours de l'année de référence.

Qu'appelle-t-on «Année de référence» ?

La période de référence commence le 1er juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours. Cette période permet l'acquisition des congés payés.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3141-1 du Code du travail.

Quelle est la durée des congés payés ?

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif, chez le même employeur, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

Notion de jours ouvrables : tous les jours du calendrier à l'exception des jours fériés et du jour de repos hebdomadaire

Que signifie travail « effectif » ?

Il s'agit du 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.

Cependant, la loi assimile certaines absences à des périodes de travail effectif : congés payés de l'année précédente, les jours de repos acquis au titre de la RTT, le congé maternité, les congés de formation économique, sociale et Syndicale, les arrêts pour accident du travail ou maladies professionnelles, les congés pour événements familiaux... (Art. L. 3141-4 et 3141-5 Code du Travail), les congés de formation (art. L.6322-13 Code du Travail).

Les périodes de maladie et les jours de grève ne sont pas légalement assimilés à du temps de travail effectif.

6 jours Chômés en sus du 1^{er} mai soit 7 au total. (Art. 5.15 Ccn° 3305)

La présence, pendant vos congés, d'un jour férié chômé dans l'entreprise a pour effet de prolonger ceux-ci d'une journée, sauf si le jour férié est un dimanche.

Maladie durant les congés

Manque de chance !!! Tu tombes malade ou tu es accidenté juste avant ton départ en vacances ou pendant celle-ci. Tu aimerais bien reporter le début de tes congés à la fin de ton arrêt de travail.

L'évolution récente de la jurisprudence Française et du droit Européen te le permet.

L'employeur doit t'accorder le report à condition que tu en fasses la demande. Adresse-lui un courrier avec ton arrêt de maladie. **Rapproche-toi d'un élu CGT si tu as besoin d'aide pour rédiger ton courrier.** « Si l'arrêt maladie ou l'AT a lieu avant les CP : c'est l'arrêt qui prime.

Si l'arrêt maladie ou l'AT a lieu pendant les CP : le salarié continu ses CP.



Quand peut-on prendre ses congés ?

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, soit le 1^{er} mai.

Le congé principal doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre : sur cette période, le salarié devra poser 12 à 24 jours ouvrables de congés payés.

Congés payés et maternité

A la suite d'une Jurisprudence de la Cour de cassation du 2 juin 2004, il est reconnu maintenant à la salariée un droit à prendre ses congés payés, même si la période de congés payés prévue dans l'entreprise est close à son retour de congé maternité. L'employeur doit donc lui accorder un report et, en cas de refus, l'intéressée pourra prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés.

Prime Annuelle.(Article 3.7Ccn° 3305).

3.7.1. Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.15 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois et la prime sera versée au prorata du temps de présence.

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

CONGES SPECIAUX.



(Article 7.5 Ccn° 3305).

7.5.1. Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous.

7.5.1.1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

- a) Mariage civil ou religieux du salarié : 1 semaine ;
- b) Mariage civil ou religieux des descendants : 2 jours ouvrés ;
- c) Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;
- d) Baptême, communion solennelle d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré.

7.5.1.2. Sans condition d'ancienneté :

- a) Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge : 5 jours ouvrés ;
- b) Décès du père, de la mère, d'un enfant non à charge, d'un beau-fils ou d'une belle fille : 2 jours ouvrés ;
- c) Décès d'un grands-parents du salarié ou de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un beaux-parents, d'un petits-enfants : 1 jour ouvré ;

Attention, lorsqu'elle est plus favorable, **on applique la loi Travail** :

3 jours pour le décès du conjoint, du concubin, du partenaire de Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

(Grands-parents / petit enfant, non prévu par la loi Travail)

2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

- d) Mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- e) Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer ; ces jours d'absences ne peuvent pas se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, dans le cadre du congé de maternité prévu au 1er alinéa de l'article L. 1225-17 du code du travail.
- f) Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré.



Congés d'ancienneté. Art 7.1.2

A la durée du congé légal de 5 semaines, s'ajoute un congé d'ancienneté égal à:

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté.
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté.
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté.

Pour les futures mères. Article L 1225-17.

(Art 7.6 Convention collective).

Congés Paternité.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée maximale de:

- 11 jours consécutifs (samedi, dimanche et jour férié compris) pour la naissance d'un enfant.
- 18 jours consécutifs pour une naissance multiple.

Il s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisés prévus par le Code du Travail. Il peut débuter immédiatement après ces 3 jours ou à un autre moment, mais impérativement dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

À noter que ce congé n'est pas fractionnable.



Instances Représentatives du Personnel

Dans les Instances Représentatives du Personnel « IRP » on retrouve trois grandes instances qui ont toutes pour objet la vie du salarié dans l'entreprise :

- Le respect de l'application de la législation relative au droit du travail, contrat de travail, le suivi de l'évolution de carrière et de salaire des salariés (DP).
- L'organisation et le suivi économique de l'entreprise (CE) ;
- L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (CHSCT) ;

Délégués du Personnel

Les Délégués du Personnel ont pour mission de recueillir et de présenter à l'employeur toutes les réclamations des salarié(e)s. Les DP sont les garants des droits des salariés au sein de l'entreprise.

Tous les mois, vos élus CGT dépose une note DP à la Direction.

La Direction a le devoir d'y répondre dans un délai de 6 jours ouvrables. Les réponses sont consignées dans le registre des Délégués du Personnel dans le bureau de la Direction. Celui-ci est consultable par les salarié(e)s, généralement la Direction affiche les réponses.

La CGT est particulièrement attachée au bon fonctionnement de ces instances, les sujets traités sont essentiels.

**Il est primordial d'élire vos élus CGT
aux élections Professionnelles**



Comité d'Entreprise

Le Comité d'Entreprise doit être consulté par l'employeur, pour avis, avant les prises de décision relatives à la gestion et à l'évolution économique de l'entreprise (organisation du temps de travail, introduction de nouvelles technologies, évolution de l'emploi, projet de licenciement, plan de formation, égalité professionnelle ...) Il doit se réunir obligatoirement une fois par mois.

Le Code du travail lui donne 3 rôles :

- Assurer l'expression collective des salariés ;
- Contrôleur de la gestion de l'entreprise : le CE est informé, consulté pour les décisions relatives à la gestion économique, sociale et financière de l'entreprise. A ce titre, il peut émettre des propositions et rendre un avis sur les projets.
- la mise en place et la gestion des activités sociales et culturelles.

Le budget actuel du CE des activités sociales et culturelles s'élève à 0,35 % de la masse salariale au sein de l'entreprise.

Le budget actuel du CE fonctionnement s'élève à 0,20% de la masse salariale au sein de l'entreprise.

Un budget qui est pénalisé par la faiblesse des salaires et par le niveau de précarité (les salaires des intérimaires ne rentrent pas dans le calcul).



Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Cette instance a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle » - article L.4612-1 CT.

Elle doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées dans ce domaine. Le CHSCT procède, à intervalle réguliers, à des inspections pour connaître les conditions de travail des salariés et à des enquêtes suite aux accidents de travail survenus, et à la reconnaissance de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Les problèmes d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail rencontrés sur nos lieux de travail doivent être défendus par les membres du CHSCT.
Ils sont désignés par l'ensemble des élus CE.





Délégué Syndical ou Représentant Syndical

Délégué Syndical

Tout Syndicat reconnu représentatif après l'élection peut désigner un Délégué Syndical ou plusieurs, selon l'effectif de l'établissement.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, le Délégué Syndical doit être prioritairement choisi parmi les candidats titulaires ou suppléants, ayant obtenu 10 % des suffrages exprimés au premier tour

Représentant Syndical au CE et CHSCT

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale peut désigner librement un salarié comme RS au CE(c. trav. [art. L. 2324-2](#)).

Un représentant syndical peut siéger au CHSCT:

- en cas d'accord collectif ou d'usage: le code du travail autorise l'institution de dispositions plus favorables aux salariés concernant la composition du CHSCT (art. L.4611-7.Cass.soc.18 juin 1986 n°85-60.647)
- dans les établissements occupant plus de 300 salariés: chaque OS représentative peut désigner un RS au CHSCT siégeant avec voix consultative aux réunions (*ANI du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail modifié le 16 octobre 1984 et le 20 octobre 1989, étendu par arr.12 janv.1996, JO23 janv.*)

Vos élus CGT UES Paris Store.

Délégué Syndical UES Groupe Paris Store

M. Laurent ROSSEEUW

CE

Comité d'entreprise UES Groupe Paris Store :

Les Titulaires :

Mr. Laurent ROSSEEUW le Secrétaire du CE

Mr. Tounkara BANDIOUGOU

Mr. Francis PERROT le Trésorier du CE

Les suppléants :

Mr. Souleymane CAMARA le Secrétaire Adjoint du CE

Mr. Abdramane KEITA le Trésorier Adjoint du CE

Mr. Amadel DIAKITE

DP

Délégué(e)s du Personnel (Entrepôt et magasins)

Mr. Laurent ROSSEEUW

Mr. Amadel DIAKITE

Mlle. Laurence LA

Mr. Sakalou WAGUE

Mr. Francis PERROT

Mr. Driss DINOUIN

Mr. Tounkara BANDIOUGOU

Mr. Soumaré SAMBA

Mr. Souleymane CAMARA

Mr. Philippe Michel SIMOND

Mr. Abdramane KEITA

Mr. Youba SAVANE

Mr. Moussa DIAWARA

Mr. Amara SACKO

Mr. Sissoko SADIO

Mr. Niakaté HAMADY

Mr. Daniel VENETHONG

Mr. Ahmadou SAMASSA

Mr. Souleymane CAMARA

Mr. Tan CHHOUN
Mr. Alex LY
Mr. Moussa TANDIA
Mr. Damien SIMOND
Mr. Philippe VINH
Mr. Alex LY
Mr. Guillaume LAVECHIN
Mr. Sok Vatha CHIN.

CHSCT

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

Mr. Laurent ROSSEEUW
Mme. Phanie DAO
Mr. Souleymane CAMARA

Représentant syndical CE et CHSCT

Mme. Phanie DAO - RS au CE
Mr Abdramane KEITA - RS au CHSCT



La CGT C'est plus d'une centaine d'entretiens pour accompagner les salariés. C'est aussi plus de 90 dossiers « collectifs et individuels confondus, devant les juridictions compétentes à savoir: Conseil des prud'hommes de Paris, Créteil, Meaux, Lyon, Montpellier, Roubaix, Tribunal de grande Instance Créteil, Tribunal d'Instance, Cour d'Appel de Paris, de Lyon, de Douai, Cour de Cassation. »

La CGT est très active, nous laissons personnes de cotés.

Le Syndicat CGT UES Paris Store

Le secrétaire Général M. Laurent ROSSEEUW.

Fraternelle.

Syndicat CGT Paris Store – 3 b, Rue de Strasbourg – PLA 198 – Bât. E5 – 94617 Rungis Cedex.

E-mail : syndicatcgtparisstore@yahoo.com

2018/2019/
2020