

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRAT

ILLEURS DE LA
ALLURGIE CGT

N°42 • Juin 2020

SÉCURITÉ
SOCIALE
CECI N'EST PAS
UN TROU, C'EST
DE LA SOLIDARITÉ !

SAUVONS LA
PROTECTION
SOCIALE

ACTUALITÉS SOCIALES

STOPCOVID UN LEURRE
DANGEREUX POUR
LES LIBERTÉS
OU UN FAUX ESPOIR
POUR LA SANTÉ

VIE SYNDICALE

LIBRE CIRCULATION
DES MANDATÉS :
UNE DÉCISION IMPORTANTE

POLITIQUE REVENDICATIVE

TÉLÉTRAVAIL :
UNE BONNE IDÉE
POUR QUELS BÉNÉFICES ?

42^e CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER



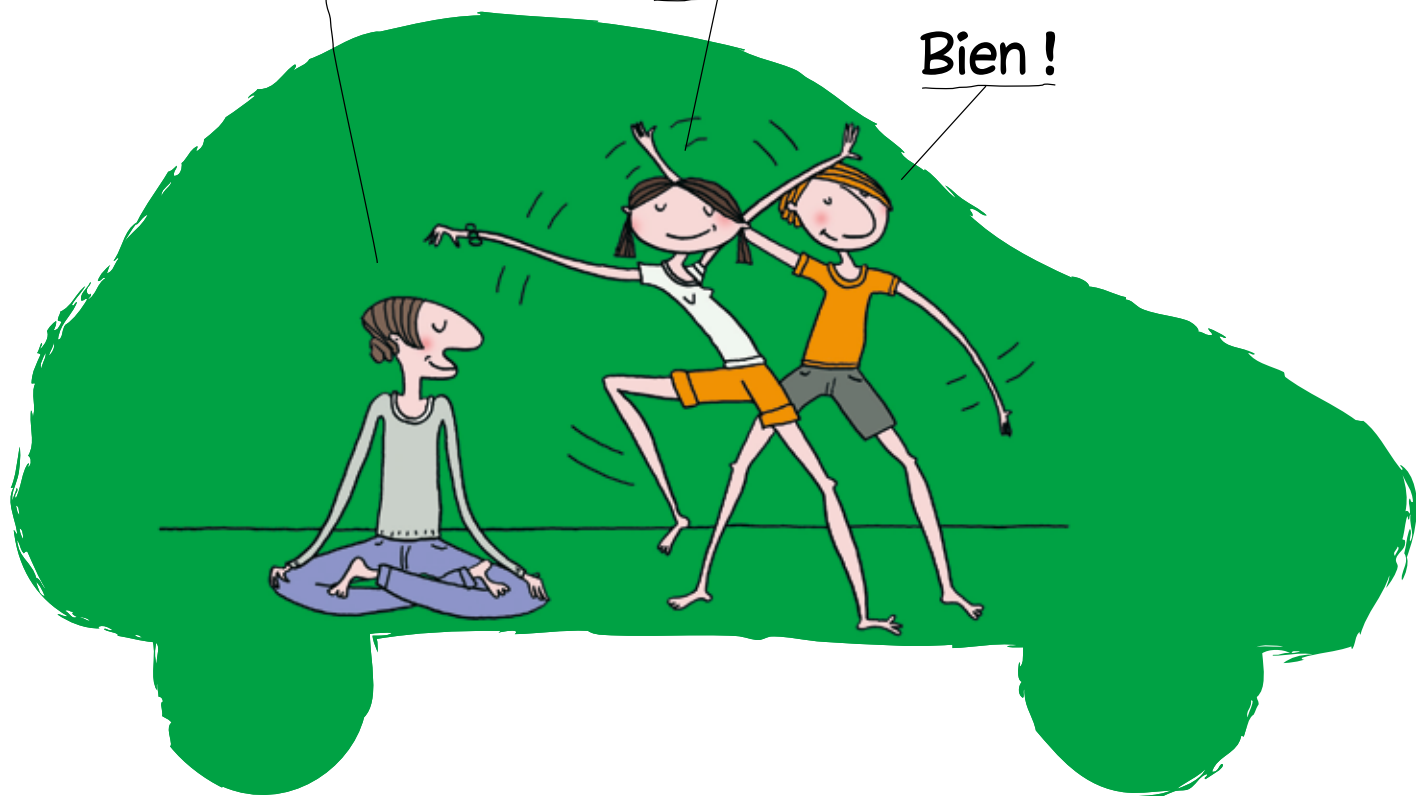
MUTUELLE SANTÉ

91 % des clients satisfaits*

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.

Bien !

Bien !



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : www.irp-auto.com

* Source : étude CSA 2019 auprès des salariés et retraités.



PRÉVENTION **SANTÉ** PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE
IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE

Actualités

- 4 Social**
Le monde d'après :
des soins sans industrie ?
- 5** StopCovid un leurre
dangereux pour les libertés
ou un faux espoir pour
la santé
- 6 Histoire**
La vie, avant le profit
- 7 Europe/International**
Covid-19 : une sortie
de crise en ordre dispersée
mais similaire

Vie syndicale

- 8 Instances représentatives
du personnel**
Au bout... l'émancipation !
- 9 Droits**
Libre circulation
des mandats :
une décision importante

Politique revendicative

- 11 Vie au travail**
Télétravail : une bonne idée
pour quels bénéfices ?
- 14 Protection sociale**
Sécurité sociale : ceci n'est
pas un trou, c'est de
la solidarité !
- 15 Industrie**
Des pistes de réflexion
pour l'aéronautique
en levier d'une nouvelle
politique industrielle
en France

Photo de couverture :
© Alaoua Sayad

Mensuel des métallurgistes
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : **Frédéric Sanchez**
Maquette : **Sandra Bouzidi**
Conception : **Christine Euzèbe**
Impression : **Rivet Edition**

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474



Ludovic Vanario,
CGT Schneider Electric Dijon

Le vent se lève...

Non, ce n'est pas le titre d'un film de Ken Loach, mais bel et bien l'orage qui s'annonce dans la métallurgie et d'une plus large manière sur le monde du travail. Le capitalisme avide de conquérir de nouveaux flux financiers ne demandait pas mieux pour se régénérer, que l'épidémie qui touche la planète entière.

Partout, nous avons pu entendre le mot d'ordre « Relancer l'économie »... Quoi qu'il en coûte. Si dans certains pays passés sous le joug du conservatisme dur, les dirigeants jouent sciemment avec la vie de leurs concitoyens, en France, patrons et gouvernants n'ont cure de la santé des hommes et femmes qui produisent la valeur ajoutée.

Ce fut d'autant plus vrai dans la métallurgie, que pendant plusieurs semaines, nos camarades se sont démenés dans les entreprises pour parfois faire simplement respecter le code du travail aux employeurs. Ces bagarres ont parfois nécessité le recours à la justice donnant raison aux travailleurs.

Aujourd'hui, l'UIMM toujours plus avide, veut, non seulement démolir nos conquies en remettant en cause nos Conventions Collectives, mais aussi se faire payer 40 % de la masse salariale sur le dos de la classe laborieuse avec les organisations syndicales en caution.

Notre Fédération ne s'y trompe pas ! Forte des valeurs mise en avant par ses élus, mandatés, camarades, dans la période récente, elle continuera de s'opposer à l'opresseur et à faire entendre la voix des petites mains de la métallurgie.

Les débats ont pris une autre dimension sur les lieux de travail. La duperie étatique, patronale, laissera des traces encore longtemps entretenant les rancœurs, que le loup, tapit dans l'ombre, tentera de canaliser à son profit, mais qui pourrait être le début d'une aube nouvelle. Alors ne rechignons pas à la tâche, forte de nos valeurs, car le jour d'après, c'est aujourd'hui.

Le futur nous appartient !

Social

Le monde d'après : Des soins sans industrie ?

Un manifeste qui tombe à pic. La crise sanitaire du Covid-19 a révélé non seulement les insuffisances de notre système de soins, mais aussi notre dépendance industrielle dans le domaine de la santé que ce soit en matière de prévention (gel, masque) de diagnostic (test) ou encore dans le traitement des pathologies (respirateur). Autant de nouveaux arguments qui viennent appuyer la démonstration des trois auteurs du manifeste « *Des soins sans industrie ? Refonder le lien entre le système sanitaire et l'industrie française* ». Publié début mai, cet ouvrage revient sur la déliquescence du système de soins en France et l'abandon de la branche industrielle dédiée au secteur de la santé. Les auteurs proposent des pistes pour relancer une industrie de la santé en France.

Une longue bataille

La bataille ne date pas de la crise du Covid-19. L'un des auteurs, Jean-Luc Maletras, ancien responsable de la CGT Thalès, se souvient, dans les années 80, de la bataille contre la vente de la Compagnie Générale de Radiologie (CGR), filiale du groupe Thomson. « *Même si nous avons réussi à stopper par deux fois la vente, en 1987, la pépite de l'industrie biomédicale française, la CGR, est vendue à General Electric, offrant ainsi aux américains le marché européen. Depuis, nous avons bataillé pour la diversification des activités et notamment le développement d'une branche médicale au sein de Thalès* ». En effet, les applications militaires développées par le groupe pourraient être déclinées pour la santé. La bataille prend une nouvelle dimension, il y a dix ans, alors que la direction envisage de se séparer de son site de fabrication de détecteurs pour l'imagerie médicale. « *Après avoir gagné le maintien du site, avec le soutien des jeunes ingénieurs et techniciens, nous avons créé le collectif « imagerie d'avenir » pour élargir la bataille car c'est un sujet d'envergure qui dépasse le périmètre de Thalès* ».

Souveraineté industrielle

Depuis, le collectif multiplie les rencontres, les séminaires avec le secteur de la santé, de la recherche, l'industrie. « *Si notre démarche a toujours trouvé un écho favorable, jusqu'à maintenant on butait sur la question du besoin de*

proximité de l'industrie » souligne Jean-Luc Maletras. *La crise sanitaire du Covid-19 a fait « sauter le bouchon ». Les problèmes d'approvisionnement sont une évidence pour tout un chacun et pour le personnel hospitalier la question de la conception des technologies avec lesquels ils travaillent au quotidien est également posée. Car la standardisation du matériel médical conçu et fabriqué par les anglo-saxons en majorité se heurte aux pratiques de soins des soignants et aussi à la physiologie des patients. D'où l'importance pour les auteurs du manifeste de restaurer une souveraineté au secteur sanitaire qui nous émancipe de la T2A⁽¹⁾ « Il ne s'agit pas d'un repli » prévient Jean-Luc Maletras. « La question de la souveraineté industrielle en matière de santé, c'est se donner les moyens d'avoir des outils adaptés à notre façon de travailler, notre culture. Nos systèmes de soins sont différents et aujourd'hui par exemple, l'outil de gestion utilisé à l'hôpital n'est pas adapté à notre approche du service public ».*

Perspectives

Parmi les pistes avancées par les auteurs, outre la réorganisation du pilotage de la santé publique et la démocratisation des structures hospitalières publiques, les auteurs insistent sur le besoin de création d'une filière industrielle de la santé. Parce que la filière française, composée aujourd'hui principalement de PME et start-up a besoin d'un leader, ils préconisent, entre autres, de s'appuyer sur les moyens et les savoir-faire en électronique militaire du groupe Thalès pour re-crée des lieux de coopération entre chercheurs, médecins, ingénieurs et techniciens et développer la filière. Ils ont même chiffré la création d'une ossature industrielle et de services, un « *Siemens français [qui] ne coûterait que 500 millions d'euros* ». Une bagatelle rapportée aux 107 milliards d'allégement des cotisations accordées depuis cinq ans dans le cadre du CICE. Pour le porte-parole de l'association des médecins urgentistes, Christophe Prudhomme, l'analyse et les propositions avancées par les auteurs, sont des points d'appui pour reconstruire un outil industriel performant permettant de répondre aux besoins de notre système de santé, tant au niveau des consommables que des équipements. Il est plus qu'urgent maintenant de créer les conditions pour que ces projets deviennent une réalité.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

(1) Tarification à l'activité, l'activité médicale définit le niveau de rémunération de l'établissement (public comme privé) entraînant une course.



Commander le livre :

<https://dessoinssansindustrie.fr/>



Social

StopCovid un leurre dangereux pour les libertés ou un faux espoir pour la santé

Le 27 mai, pour la première fois, les députés devront voter sur une proposition du gouvernement de mettre en place un outil informatique (*téléchargé, de façon volontaire, sur téléphone mobile*) sensé faciliter le traçage des cas de contamination au Covid-19. En quoi cela est-il une rupture démocratique ou une innovation thérapeutique ? Pour se faire une idée la plus objective possible, posons-nous quelques questions de base. Anonymat ? Non, c'est tout sauf anonyme (*même si l'identité est évidemment codée*), car c'est le but = il faut tracer un individu ! Un tiers pourrait remonter à l'identité de la personne, pour peu qu'il croise avec d'autres données ... Si la CNIL valide le principe, elle demande toutefois « *la confirmation dans le décret à venir d'un droit d'opposition et d'un droit à l'effacement des données pseudonymisées enregistrées* ».

Secret médical ? La composition des brigades, associée à la recherche de l'historique de contacts, est très controversée par les personnes défendant l'éthique médicale.

Efficacité ? Non, l'université d'Oxford affirme qu'il faut équiper 60 % de la population pour être efficace⁽¹⁾. Singapour, un champion de l'acceptation des IT dans la société, n'a atteint que le taux de 20 % d'utilisation. 47 logiciels ont déjà été expérimentés dans le monde, sans effet probant, les champions en la matière, Singapour et la Corée du Sud, n'ont pas pu éviter les rechutes et nouveaux foyers de contamination.

Fiabilité ? Non, car le Bluetooth pose énormément de problèmes de localisation, surtout dans un environnement urbain et complexe : surtout, le risque de détournement par des tiers (*en commençant par un individu qui chercherait à falsifier les résultats, en se déclarant faussement contaminé, et déambulant à la recherche de nombreux contacts...*) est majeur. Le bluetooth est la techno la plus facilement hackable...⁽²⁾. Le fait d'utiliser un smartphone nous met évidemment dans le champ de contrôle des GAFAM, on connaît les risques d'utilisation non consentie des données (cf. le scandale Cambridge Analytica...).

Transparence ? Non, les experts informaticiens dénoncent l'absence de publication de l'algorithme. Or, la CNIL demande que soit permis « *le libre accès au code source de l'application* ».

Indépendance ? On peut en douter, car comme le détaillait à l'époque Mediapart, une nouvelle plateforme, le « Health Data Hub », qui centralise les données de santé des Français, a été mise en place en décembre 2019. Elle a remplacé le Système national des données de santé (SNDS).

Équité ? Le principal risque est que des magasins, des plateformes ou des entreprises imposent à leurs clients ou salariés d'utiliser cette application, de façon abusive (*comme les GAFAM actuellement...*).

Bref, StopCovid est un ersatz liberticide, qui se prête à beaucoup de manipulations et menaces, peu efficace, qui se voudrait un vague substitut au manque crucial de véritables moyens médicaux que révèle cette grave crise sanitaire, depuis le début : 15 000 lits supprimés en dix ans, stock de masques, de gants, de sur-blouses... proches de zéro, manque de toutes les protections et de respirateurs, une industrie non mobilisée par l'Etat (*uniquement des solutions individuelles et bricolées...*), cacophonie complète sur les tests (*à la différence d'une Allemagne qui dès le 23 janvier met au point une filière industrielle de tests avec le Pr Christian Dorsten*). Aucune solution « numérique » ne viendra remplacer une véritable industrie souveraine de la santé dans notre pays, et des moyens en soignants et en infrastructures !

Sylvain Delaitre, CGT Thalès

1) En France, le taux d'utilisation du smartphone chute à seulement 40 % chez les personnes âgées.

2) Régulièrement, la sécurité du Bluetooth est compromise — certaines failles de sécurité peuvent amener des gens malveillants à exécuter n'importe quel logiciel à distance ou à récupérer des données personnelles — sans aucune interaction de l'utilisateur.

Pour Aller plus loin :

- Stopcovid est un projet désastreux piloté par des apprentis sorciers, UGICT.
- André Comte Sponville : « *Ne tombons pas dans le sanitaire correct* », *Le Point*, 16/04/2020.
- Stopcovid, la CNIL donne son feu vert mais l'appli devra montrer son utilité, *Le Parisien*, 26/05/2020
- Stopcovid, les apps de contact tracing ont-elles déjà prouvé leur efficacité ?, *frenchweb.fr*.
- Coronavirus en Europe la ruée en ordre dispersé sur les applications de traçage, *Le Monde*, 18/04/2020.
- Il n'y a rien du tout la première publication du code source de stopcovid est inutile, *Numerama*.

Histoire

La vie, avant le profit

Questions	Réponses
Belgique -	
11 J. -	
Reclaud à son	<u>oui</u> ou <u>pas</u> ?
dans le département	<u>oui</u>
à l'école	<u>non</u>
avec l'école à l'école	<u>raisonné</u>
12 J. -	
Une qui de l'école	<u>non</u> ?
de l'école à l'école	<u>non</u>
Chausserie à l'école	<u>non</u> ?
13 J. -	
Une qui de l'école	<u>non</u> ?
de l'école à l'école	<u>non</u>

Un extrait du cahier revendicatif des salariés de la société Charles Libeaux à Romainville (1968). © coll. M. Tual.

Le 7 mai dernier, M. Pénicaud, ministre du Travail, se voulait rassurant : « *La santé des salariés [...] ne sera jamais une variable d'ajustement.* » Elle ne manque pas d'air, celle qui a porté un coup fatal au pouvoir d'intervention des salariés en matière de santé, d'hygiène et de conditions de travail. C'était il y a trois ans, les ordonnances Travail XXL fusionnaient les institutions représentatives du personnel, en réduisant drastiquement leurs moyens humains et matériels. Ne nous étonnons donc pas si M. Pénicaud s'est dite « choquée », quatre jours plus tard, de la décision du syndicat CGT Renault-Sandouville de contester en justice les conditions de reprise du travail. Et cela, même si le tribunal avait reconnu les torts du constructeur automobile.

Réparer

Longtemps, seul le rapport de forces imposait à un patronat réfractaire des améliorations de conditions de travail. Ainsi, en 1855, les fondeurs de cuivre arrachaient par la grève l'abandon du toxique poussier de charbon dans leurs ateliers parisiens. À la fin du XIX^e siècle, les premières lois sur l'hygiène et la sécurité voient le jour,

avec un maigre corps d'inspecteurs du travail pour les faire respecter. Seuls les mineurs avaient réussi à obtenir l'élection de délégué à la sécurité en 1890. La loi de 1898 sur les accidents du travail est un acte fondateur, car elle établit une présomption de responsabilité patronale et impose à l'entreprise de s'assurer pour l'indemnisation. Vingt ans plus tard, ce régime est transposé aux maladies professionnelles. Bien évidemment, le patronat a tout fait pour en restreindre l'application. En riposte, la CGT a mis sur pied des cliniques et des conseils judiciaires, pour conseiller au mieux les salariés victimes.

Prévenir

La Libération est un tournant. Sous l'autorité d'Ambroise Croizat, ministre du Travail, les accidents du travail et les maladies professionnelles deviennent une branche de la Sécurité sociale, la médecine du travail est généralisée, tandis que les comités d'entreprise sont chargés des questions d'hygiène et de sécurité. Ces dernières sont dévolues, à partir d'août 1947, à une commission spéciale du comité d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité (CHS). Prévenir est le maître-mot de ces conquêtes sociales, mais il se heurte à la course à la productivité des Trente Glorieuses. Il faut attendre les lendemains de mai-juin 1968 pour obtenir de nouvelles avancées, avec la création en 1973 de commissions d'amélioration des conditions de travail (CACT) dans les grandes entreprises et l'instauration d'une Agence nationale dédiée, l'ANACT. Les lois Auroux, adoptées par la gauche au pouvoir en 1982, instaurent le droit de retrait du salarié et fusionnent CACT et CHS pour créer les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ceux-ci ont des moyens et pouvoirs renforcés, notamment par le recours aux expertises et à une procédure d'alerte. Ces prérogatives sont améliorées par une loi en 1991.

La santé avant tout

Indemniser les atteintes à la santé occasionnées par le travail, être informé et consulté sur les décisions concernant l'organisation du travail, disposer d'un pouvoir d'enquête et d'un droit d'alerte, bénéficier d'une médecine et d'une inspection du travail indépendante sont autant de droits insupportables pour un patronat qui considère son pouvoir de décision comme absolu et indiscutable. Alors que le travail s'est intensifié, que la précarité a progressé, ces droits ont reculé ces dernières décennies. Mais la pandémie de Covid-19 est là pour nous le rappeler, la santé est trop précieuse pour que nous abandonnions l'organisation et les conditions du travail au seul bon vouloir patronal.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Covid-19 : une sortie de crise en ordre dispersée mais similaire

On entend et on lit encore qu'au nord de l'Europe et même à l'Est, les Etats s'en sortent mieux. Comme toujours il s'agit de montrer que les pays de Sud de l'Europe sont de vilains petits canards. A y regarder de plus près il n'est pas vraiment certains que ces Etats s'en sortent mieux et il n'est pas non plus certains que les salariés y soient mieux protégés. En revanche une chose est sûre c'est que le chômage progresse et que les employeurs veulent faire peser le poids de la crise sur les seuls salariés.

Pour faire face à la crise, tous les pays de l'UE ont mis en place un régime de chômage partiel. Aux Pays-Bas le régime va être prolongé jusqu'en septembre avec toutefois une réduction de la prise en charge de l'Etat mais les négociations entre les partenaires sociaux et le gouvernement se poursuivent. On observe, dans ce pays, que les entreprises bénéficient d'un soutien plus important que les travailleurs. Au Danemark, gouvernement et partenaires sociaux ont signé un accord sur une compensation salariale temporaire pour les travailleurs du secteur privé. En Allemagne, le Bundestag a adopté un paquet social sur le chômage partiel (44 % des salariés en ont bénéficié) ainsi qu'une indemnité de 1 000 € pour les travailleurs en première ligne. En Suède 1/3 des cols bleus de la métallurgie ont été mis en chômage partiel. En Autriche, on compte 1,1 million de travailleurs en chômage partiel et 500 000 autres au chômage. D'importantes négociations sont en cours avec les employeurs et le gouvernement pour modifier le régime de chômage partiel. Le salaire net sera probablement diminué en contrepartie de quoi le système restera en place pendant au moins six mois encore.

Aux Pays-Bas, la récession économique s'est installée avec un PIB qui a chuté de 1,7 % au deuxième trimestre de 2020. Le risque de chômage est plus important que pendant les récessions économiques de 1980 et de 2008. En Allemagne la situation économique est aussi désastreuse qu'en 2008. La récession est inévitable pour cette année, la production industrielle est en baisse et les commandes se sont effondrées. En Suède, le taux de chômage est supérieur à 8 % et devrait encore augmenter cet été. En République Tchèque, l'industrie métallurgique n'est pas revenue à ses niveaux de production habituels. Les usines automobiles sont fermées car les commandes se sont effondrées. Pour autant les syndicats estiment que globalement la situation économique



s'améliore. En revanche si le taux de chômage n'a pas beaucoup augmenté il risque de s'aggraver considérablement très prochainement causant des difficultés énormes car là bas les indemnités de chômage sont très faibles.

Enfin, aux Pays-Bas, le gouvernement projette de supprimer les pénalités que doivent payer les entreprises lorsqu'elles licencient des travailleurs et les employeurs exercent une pression forte pour que les télé-travailleurs renoncent à leurs congés parce qu'ils sont et seront moins productifs selon les directions.

Dès le début de la crise IndustriAll Europe a multiplié les déclarations pour promouvoir la sécurité et la protection des salariés en privilégiant le télétravail ou le chômage partiel. Puis dans une deuxième déclaration consacrée aux plans de reprise l'organisation européenne, tout en privilégiant la sécurité et la protection des travailleurs, en a profité pour promouvoir le dialogue social et la consultation des syndicats à ces plans. L'après crise et les enseignements que l'on doit collectivement en tirer doivent faire l'objet d'une prochaine déclaration politique d'IndustriAll Europe. Mais dès le 1^{er} mai la FTM, la FNME, la FILPAC ont signé avec neuf autres organisations d'autres pays une déclaration exigeant des changements économiques et sociaux radicaux. Une déclaration similaire a été présentée au niveau international également le 1^{er} mai. La FTM, la FNME et la FILPAC, avec les syndicats des pays européens et à travers le monde, se mobilisent en faveur d'une société nouvelle qui tienne enfin compte des travailleurs et de leur environnement. Les choses doivent changer malgré les pressions des employeurs et des libéraux ! La lutte ne fait que commencer et la mobilisation européenne et internationale des syndicats est forte !

Frédéric Touboul, Conseiller fédéral



© Alaoua Sayad

Instances représentatives du personnel

Au bout... l'émancipation !

Curieuse période que celle que nous venons de vivre et difficile celle qui s'ouvre devant nous. Pour autant, le contexte doit nous apparaître comme riche d'enseignements sur nos pratiques syndicales et surtout pour repenser notre action quotidienne.

Situation de crise

Alors qu'au début du confinement, nombre d'entreprises ne savaient pas quelle attitude adopter face à la situation, les craintes légitimes des salariés ont servi de levier aux syndicats pour œuvrer dans le sens de la fermeture des entreprises. On peut remarquer, sur cet aspect, qu'il n'a pas fallu beaucoup de réunions pour que syndicats et salariés se retrouvent sur la même longueur d'onde. Puis, très vite, les entreprises se sont ressaisies appelant les volontaires à reprendre le travail pour « relancer l'économie » sous couvert de protection sanitaire suffisante. C'est dans cette situation que nombre de nos élus, alors qu'ils étaient auprès de leurs familles, se sont portés volontaires pour revenir sur les lieux de travail, non pas pour produire, mais pour imposer les conditions nécessaires à la sécurité des salariés.

Les IRP

C'est bien à cet instant que les Instances Représentatives du Personnel ont pu rejouer le rôle qu'elles n'auraient jamais du perdre, c'est à dire être garante de la vie démocratique et sociale de l'entreprise. Mais alors comment ont pu dialoguer élus, mandatés et salariés avec des

mesures barrières qui ne permettaient pas le contact facilement ? La demande d'envoi d'informations de la part des salariés a été importante. Liste de diffusions par mail, tableaux d'affichage, création de sites internet, communiqués de presse ont été autant de moyens pour communiquer avec les salariés. Mais ce qui est intéressant, c'est que cela a permis, dans les IRP, de rendre visible aux patrons le dialogue syndicats/salariés. Ce qui a pu refaire à nouveau sentir l'importance d'instances proches des travailleurs et de renouer avec des analyses contextuelles un peu plus poussées.

Bien-être, Liberté, Solidarité !

On peut souligner que nos élus et mandatés ont agi de manière commune en ce qui concerne les difficiles interrogations qui ont traversé les ateliers et les bureaux. Preuve que les valeurs qui soudent notre syndicalisme et qui sont enseignées aux nouveaux syndiqués dans la formation d'accueil et tout au long de la formation syndicale, sont les valeurs essentielles à notre cohésion de terrain. Aujourd'hui, les enjeux sont donc majeurs en termes de vie syndicale. Ce que nous a appris cet épisode qui semble se terminer est qu'il faudra probablement nous réinventer pour l'épisode qui s'ouvre devant nous. Après le renforcement de la communication auprès des salariés, réinventer le dialogue entre syndiqués doit être un nouvel axe de débat dans les syndicats pour continuer à soutenir une activité syndicale efficace et émancipatrice.

Ludovic Vanario, CGT Schneider Electric Dijon

Droits

Libre circulation des mandats : une décision importante

Pendant la période confinée, alors qu'une partie du personnel travaillait à l'intérieur de l'entreprise, la direction de STELIA, filiale d'Airbus, décide d'interdire au délégué syndical (en télétravail) l'accès au site. Ainsi, elle le mettait dans l'impossibilité d'exercer son mandat. Après de nombreuses interventions du syndicat auprès de la direction et de l'inspection du travail, la CGT a donc saisi le tribunal judiciaire de Saint-Nazaire en référé pour permettre l'accès du délégué syndical dans l'entreprise.

Respect de l'exercice de la mission

Depuis 1968, le syndicat dans l'entreprise est reconnu. Le Coronavirus ne peut pas être un motif de son exclusion. Aussi, c'est donc, fort justement que le juge énonce dans sa motivation : «...concernant l'exercice du mandat de délégué syndical et en particulier de délégué syndical en charge du syndicat CGT, que M. Mahe est seul à occuper, la restriction d'accès et de circulation sur le site de Saint-Nazaire qui lui est opposée et, partant, l'absence de possibilité de communication avec les salariés présents sur le site, est disproportionnée au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salariés et constitue un trouble manifestement illicite ».

Pour bien montrer que le DS CGT devra exercer son mandat dans les mêmes conditions que les autres élus

et mandatés (contexte sanitaire), le juge écrit que l'exercice de la mission « devra être exercé dans un respect strict des conditions sanitaires imposées à tous les salariés et selon des modalités validées par la médecine du travail, à l'instar des visites de site des membres de la commission SST, afin de rendre compatible l'exercice de cette liberté de circulation avec la garantie, due par l'employeur à tous les personnels présents sur le site de Saint-Nazaire, de conditions garantissant leur sécurité sanitaire ». En substance, le délégué syndical ne peut pas être soumis à des conditions différentes que tous les salariés accédants à l'entreprise.

L'importance de communiquer avec les salariés

Ainsi, tout autre exigence discrimine le délégué syndical d'entreprise. Le juge rappelle la mission spécifique et originale du délégué syndical par rapport aux élus. En effet, le mandat de délégué syndical implique, pour représenter son syndicat auprès de l'employeur, de formuler des propositions, des revendications et des réclamations « se fondant sur une communication régulière avec les salariés ». Le juge affirmait, ainsi, le rôle de proximité que la direction doit permettre d'exercer au délégué syndical. Par conséquent, « la communication personnelle lors de visites sur site » est un mode d'exercice du mandat de délégué

syndical. Cette obligation, de permettre au délégué syndical d'assurer sa mission, est assortie d'une astreinte de 1 000 euros par jour de retard.

Combat anti syndical se poursuit

Mais la direction n'abdique pas et ajoute des conditions. En échec, elle continue le combat anti-syndical, adoptant une attitude discriminatoire envers notre organisation syndicale et son représentant. Elle s'est même sentie obligée d'écrire dans un communiqué pour le moins mensonger que « la justice [a] donn[é] raison à STELIA Aerospace contre la CGT ». Après s'être fait tirer l'oreille malgré la contrainte posée par le juge, elle a dû permettre au délégué syndical de circuler, avec les précautions d'usage appliquées à tout le personnel. Aujourd'hui, quoi qu'elle en dise le droit est dorénavant rétabli. C'est une décision importante pour la liberté de circulation des élus et mandatés.

Claudy Menard, Conseiller fédéral



© AdobeStock - Alexander

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



AÉSIO, c'est le regroupement des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD pour tisser **un lien encore plus solide entre nos adhérents et nous.**

aesio.fr

GRUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE



Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orient.fr. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. DC-1909-ENT_CAR_A5



GRUPE
AÉSIO

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Télétravail : une bonne idée pour quels bénéfices ?

Avec la crise sanitaire du Covid-19 et le confinement depuis le 17 mars 2020, le « télétravail » s'est imposé à plus de 40 % de travailleurs. Exit donc l'obligation légale de volontariat. En période de plan de continuation de l'activité, il ne s'agit pas tant de télétravail que de travail à domicile en mode dégradé la plupart du temps. Le respect des conditions rappelées dans la fiche fédérale (*disponible sur ftm-cgt.fr/fiche-juridique-le-teletravail-et-les-conditions-de-sa-mise-en-oeuvre/*) n'est donc pas systématique.

Le télétravail avant mars 2020

Une étude de la Dares révèle qu'avant la crise sanitaire et les grèves de décembre 2019, 7 % des salariés français pratiquaient le télétravail, soit 1,8 millions en septembre⁽¹⁾ 2017. 3 % d'entre eux télétravaillaient régulièrement (1, 2 ou 3 jours par semaine) et 4 % le faisaient de manière occasionnelle. Seulement un quart des télétravailleurs était couverts par un accord d'entreprise ou de branche et 20 % avaient un accord individuel avec leur hiérarchie. Ainsi, plus de 50 % travaillaient de chez eux en dehors de toute formalisation contractuelle. La majorité des télétravailleurs sont des salariés qualifiés. Les sondages fleurissent sur ce nouveau mode d'organisation du travail qui révèle pour la plupart un certain engouement des salariés. L'enquête de l'UGICT CGT fait voir quant à elle l'autre face moins idyllique du télétravail en cette période d'état d'urgence sanitaire, avec une augmentation du temps et de la charge de travail des cadres en particulier, générant une tension psychique inhabituelle et des Troubles Musculo-Squelettiques. Dans une étude de 2019, la Dares constatait que les cadres, qui représentaient 63 % des télétravailleurs, se déclaraient en moins bonne santé et présentaient des risques dépressifs plus importants que les non télétravailleurs⁽²⁾.

Les conséquences du confinement

Si, dès les premiers jours du télétravail forcé, les ¾ des français concernés regrettaient déjà leur bureau, au bout d'un mois, ils ont pris l'habitude de travailler chez eux et ils disent vouloir continuer à travailler à distance après l'épisode de Covid-19 ou le faire plus souvent. Ils sont ainsi nombreux, selon les sondages, à vouloir changer leurs habitudes et peu pressés de retrouver leur

ancien rythme de travail. Il s'agit pour une nette majorité de seniors (+ de 30 ans d'expérience) en raison du fait qu'ils n'ont plus d'enfants, sont plus autonomes et ont moins besoin de reconnaissance de la part de leur manager. Les salariés ayant moins de cinq ans d'expérience sont moins nombreux à l'apprécier que la moyenne et expriment un besoin de soutien de la part de leur responsable en raison d'une autonomie moindre et du fait qu'ils apprécient davantage la communauté physique de travail.

Gestion vie privée/vie professionnelle

Plusieurs raisons expliquent cette aspiration au télétravail. Outre la crainte de prendre les transports collectifs à cause du virus, il s'agit d'une part d'économiser les temps de trajet (*entre 2 et 3h25 de transports par jour respectivement pour les franciliens et les provinciaux venant travailler à Paris*) et aussi de faire des économies d'essence (*plus de la moitié des salariés prennent leur voiture pour aller travailler*). Enfin, les télétravailleurs apprécient le calme, de s'organiser plus librement et de disposer d'une plus grande autonomie. « Moins de stress et de fatigue, j'ai plus de temps pour moi, ma famille, mon foyer. Finis les week-ends marathon courses, ménage et corvées qui sont étalés dans la



semaine sans stress. Le seul point sensible sur lequel il faut apprendre à se discipliner c'est la déconnexion, se fixer des limites de plages horaires de travail, les respecter et les faire respecter, sauf extrême urgence occasionnelle... Une chose est sûre : je ne veux pas retrouver ma vie de dingue d'avant, métro, boulot, dodo... », témoigne une salariée cadre de la métallurgie. Même constat chez une autre salariée qui alerte sur le besoin de garder une frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle et qui ne serait pas opposée à revenir 1 jour ou 2 par semaine au travail pour voir ses collègues.

Ces témoignages interrogent l'organisation de la vie professionnelle et sa conciliation avec la vie privée, en particulier pour les femmes, et notamment dans les grandes villes où les travailleurs sont éloignés de leur lieu de travail par choix ou par nécessité (*logement trop cher, pollution...*), et privilégient le télétravail estimant que cette organisation leur offre une meilleure qualité de vie.

Quels effets pervers ?

Sur les conditions de travail, on assiste parfois à davantage de contrôle, de pression de la part de l'employeur pour s'assurer que le travailleur est bien à la tâche, qu'il n'est pas payé à rien faire. Il y a une forme de domination individuelle qui va parfois au-delà du lien de subordination, comme si l'absence de visuel physique sur le salarié devait être remplacé par de nouvelles contraintes qu'il n'aurait pas s'il était sur site (*obligation de se loguer, de faire un compte-rendu détaillé quotidien de son activité, de faire des activités inutiles en plein confinement*).

L'isolement du fait des échanges plus formalisés (*par email*), la fin des discussions autour de la machine à café, du partage des connaissances qui est pourtant une force dans le travail, ou encore la perte du collectif qui contribue à créer un contre-pouvoir, la désynchronisation des horaires de travail, sont autant de dangers que les télétravailleurs ne perçoivent pas face à l'employeur.

En plus des risques psychologiques, le télétravailleur est aussi exposé à de nouveaux risques physiques, tels le visuel à cause du travail sur écran, les Troubles Musculo Squelettiques liés à l'environnement de travail (*bureau, chaise, sédentarité*) ou encore les champs électromagnétiques à raison de l'utilisation intensive du téléphone portable.

L'ANDT (*l'association nationale pour le télétravail et la téléformation*) dans une enquête sur le télétravail réalisée en 2010⁽³⁾ constate que le fait de ne plus **ALLER** travailler augmente au lieu de la diminuer la quantité de travail réalisé. Le temps gagné sur les transports n'est donc pas un temps pour soi mais un temps pour le travail.

Salariés nomades

Pour rompre avec la contrainte des horaires et l'obligation de payer des frais professionnels ou des indemnités supplémentaires, et afin de s'exonérer des cotisations sociales, les employeurs tentent de privilégier les télétravailleurs indépendants censés organiser plus librement



leur temps de travail et sous statut d'auto entrepreneur ou encore par le biais du portage salarial. Il est d'ailleurs symptomatique que l'enquête de l'ANTD fasse ressortir que la structure dans laquelle les travailleurs sont les mieux renseignés sur le télétravail c'est l'APCE, l'Agence Pour la Création d'Entreprise, créée en 1996 à l'initiative des pouvoirs publics. Il existe déjà des entreprises (*comme la Snecma*) qui ont, dans des métiers comme l'informatique et le commercial, des salariés nomades, qui n'ont pas de bureau au sein des locaux et qui, à leur passage, peuvent s'installer sur n'importe quel poste libre, quand il y en a !

Les entreprises adoptent ainsi une stratégie du foncier immobilier visant à économiser des frais de bureau sur le dos des salariés.

Des enquêtes de terrain pour un encadrement collectif Exercé par des salariés pour la première fois pendant la crise sanitaire, faute d'un réel encadrement, le télétravail s'est traduit par une organisation du travail maltraitante pour les personnels, notamment les femmes qui, en plus de leur travail de maison et des tâches professionnelles ont dû s'occuper des enfants confinés (*triple journée de travail*).

En l'absence d'accord ou de pratique de télétravail antérieure, son usage expose à davantage de surcharge de travail, à des durées de travail excessives, à des troubles musculo-squelettiques et psychosociaux.

Il y a nécessité de demander un bilan en CHSCT, CSSCT ou CSE, complété par des enquêtes syndicales afin de préparer des négociations pour un encadrement immédiat du télétravail. Il est urgent de rétablir l'obliga-



© Alaoua Sayad

tion d'un accord collectif et d'un avenant individuel au contrat de travail pour garantir un cadre clair à cette forme d'organisation.

Les points de vigilance

Un employeur engageant un salarié directement en télétravail pourrait être tenté de lui faire signer un contrat de « travailleur à domicile » et non pas un vrai contrat de travail.

Ce travail à domicile est régi par les articles L.7411-1 à L.7424-3 du Code du travail qui apportent à ces travailleurs quelques garanties conquises par la lutte et imposées légalement depuis 2012 dans le secteur privé et 2016 dans le secteur public :

- Contrôle du nombre d'heures de travail par fixation d'un tableau des temps d'exécution des travaux établis soit par accord collectif, soit par arrêté préfectoral.
- Fixation des salariés *minima* par convention collective, et à défaut par décision administrative ;
- Paiement des heures supplémentaires à la journée au-delà de 8 heures majorées de 25 % pour les deux premières heures et de 50 % au-delà ;
- Majoration pour le travail du dimanche ou un jour férié ;
- L'autorité administrative fixe un tarif pour le paiement du loyer, du chauffage, de l'éclairage de l'électricité et de l'amortissement des moyens de travail utilisés ;
- L'employeur doit fournir gratuitement les accessoires nécessaires ou bien les rembourser ;
- L'employeur doit mettre en œuvre des mesures de protection individuelle et engage sa responsabilité.

Il convient de noter que ces garanties s'appliquent également aux télétravailleurs puisque l'article L.1222-10 du Code du travail sur le télétravail précise qu'il s'applique « Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile ».

Le patronat à l'affut, prêt à détourner les aspirations de télétravailleurs

Le Medef, par la voix d'Hubert Mongon, délégué général de l'UIMM et négociateur du Medef pour les dossiers sociaux, propose aux organisations syndicales de faire un document de synthèse sur le télétravail car dit-il, et c'est à souligner, « il y a des angles morts qu'il faut regarder dans la pratique, les habitudes de management ». Il veut ainsi faire le point sur les « risques qu'on a vus apparaître » ou « l'inconfort » lié au télétravail, notamment sur le plan personnel.

Attention aux coups tordus. C'est l'UIMM qui est à la manœuvre et on connaît leurs objectifs.

Nul doute qu'il s'agira notamment de se pencher sur la disponibilité à rallonge demandée aux télétravailleurs, et donc sur le droit à la déconnexion, qui en pratique n'existe pas ou est transformé en « devoir de déconnexion ». N'oublions pas les problématiques induites sur l'atteinte d'objectifs parfois irréalistes, sur la culture du résultat, sur les sanctions éventuelles et les mauvaises notations. Nous devons encadrer cette forme d'organisation du travail actuellement à la main des employeurs pour que le lien de subordination ne devienne pas une laisse numérique débridée, une autre forme d'ubérisation.

Gagner des droits, par accord collectif

Le télétravail nécessite de penser l'organisation du travail et le management en conséquence à partir de ce que sont aujourd'hui les usages des nouvelles technologies. Il est nécessaire de construire les nouvelles protections pour accompagner les évolutions liées aux nouvelles conditions d'exercice du télétravail. Notre démarche de consultation doit être au cœur de notre construction revendicative afin de couvrir toutes les spécificités des secteurs de chaque entreprise.

L'urgence est de sortir de cette situation sur le télétravail afin de mettre en place des dispositions normatives qui couvrent l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles.

C'est aussi de construire des convergences interprofessionnelles afin de gagner des droits dans toutes les entreprises qui n'ont pas de représentation en local.

Karine Laubie, Conseillère fédérale
et **Pascal Peltier**, CGT Thalès

(1) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf

(2) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_inseereferences_teletravail_cadres_2019.pdf

(3) <https://www.greenworking.fr/wp-content/uploads/2013/01/Enquete-ANDT-2010-teletravail.pdf?x39099>

Protection sociale

Sécurité sociale : ceci n'est pas un trou, **c'est de la solidarité !**

Ce n'est plus un trou ! C'est un gouffre ! Que dis-je, un gouffre ? C'est un abysse ! Si les estimations du déficit de la Sécurité sociale donnent le tournis au ministre des Comptes publics, il y a fort à parier que, dans quelques mois, les détracteurs de la Sécurité sociale useront de l'allégorie pour « redresser les comptes » de la Sécu, voire y mettre fin. Celle-ci sera encore accusée de peser sur le « coût du travail » et de freiner la compétitivité. Attaquée dès sa création, la Sécurité sociale a pourtant joué un rôle majeur dans l'amélioration des conditions de vie et constitue, encore aujourd'hui, un appui incontournable pour répondre aux nouveaux défis de l'humanité.

Rôle d'amortisseur

Jugé « Inefficace » et « trop coûteux » il y a quelques mois encore par ses détracteurs, le modèle social français s'avère une nouvelle fois un sacré amortisseur. Déjà, lors de l'effondrement du système financier en 2007-2008, le système social français, au cœur duquel se situe la Sécurité sociale était consacré pour ses capacités de limitation de l'impact social de la crise économique. Son déficit s'était alors creusé de 24 milliards d'euros. Si l'onde de choc de la crise de 2007 s'est répercutée sur les deux années qui ont suivi, celle de 2020 est quasi instantanée. La sur-sollicitation des branches maladies et chômage au printemps a engendré un accroissement des dépenses. Dans le même temps, les recettes se sont effondrées principalement en raison du non versement des cotisations sociales et du ralentissement économique. Le manque à gagner pour les caisses de la sécu s'élèverait à 31 milliards d'euros.

Un déficit parce qu'on le veut bien

Or, qui dit hausse des dépenses et baisse des recettes, dit creusement du déficit donc augmentation de la dette... Ainsi, depuis plus de dix ans, les gouvernements successifs ont imposé à la Sécurité sociale de rembourser à marche forcée la dette accumulée pendant la crise financière des subprimes. Qu'en sera-t-il demain avec un déficit estimé aujourd'hui à plus de 40 milliards d'euros ? C'est ici que l'engagement d'agir « *quoi qu'il en coûte* » du président Macron, prend tout son sens. Si comparaison n'est pas raison, notons que sans le remboursement de la dette accumulée lors de la crise de 2008, la Sécurité sociale aurait été

en 2019 en excédent de 11,7 milliards d'euros (voir note « *Le déficit de la Sécurité sociale, un mensonge d'Etat* » H. Sterdyniak, 10/2019). D'autre part, faut-il rappeler que le gouvernement français, en octobre 2007, avait injecté 40 milliards d'euros pour recapitaliser les banques et 320 milliards d'euros pour garantir les prêts interbancaires. Ce qui fut possible il y a douze ans pour les banques, ne serait-il pas possible aujourd'hui pour sauver, améliorer et développer le système de la Sécurité Sociale pour faire face aux nouveaux risques et à l'évolution de la société ?

Répondre aux nouveaux défis

La crise du Covid-19 ne serait-elle pas l'occasion de sortir d'une gestion court-termiste de la Sécurité sociale et lever le tabou des exonérations de cotisations. Il s'agit de rompre avec cette politique qui a affaibli l'efficacité du système et de renouer avec le principe fondateur de la Sécurité sociale qui s'appuie sur une conception de la société selon laquelle une personne ne peut être tenue pour seule responsable des aléas de la vie auxquels elle doit faire face et que le sort de chacun est lié. N'est-ce pas en étant solidaires que l'on peut faire surgir les meilleures solutions ? Cette crise met en lumière cette vision qui tourne le dos au chacun pour soi, aux logiques libérales. Ce principe, qui nécessite de redonner une dimension démocratique au système de protection sociale, doit s'appliquer bien entendu à la santé, mais plus largement à la prise en charge publique du vieillissement et de la dépendance ou encore pour répondre collectivement aux transformations du travail et des formes d'emploi. Un enjeu primordial qui sera porté par la CGT et ses syndicats pour un avenir meilleur.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



© Alaoua Sayad

Des pistes de réflexion pour l'aéronautique

L'aéronautique et en particulier l'aviation civile connaît une période inédite causée par la crise sanitaire. Les difficultés que rencontrent les compagnies aériennes engendreront des impossibilités de prendre les livraisons d'avions dans les temps prévus. Cela pèsera lourdement sur les trésoreries des entreprises. Pour préserver les savoir-faire et les emplois, le plan européen de soutien à la filière doit soutenir, sous contrôle démocratique, les entreprises qui pourraient périr. Mais au-delà de cette période, la période nous oblige à nous poser un certain nombre de questions pour cette filière industrielle stratégique.

Voici quelques pistes de réflexions pour alimenter le débat « du jour d'après ».

- L'aviation civile répond à des besoins légitimes de déplacement et de transport. Il ne s'agit pas d'opposer les moyens de transport entre eux. Il faut repenser les transports en complémentarité des moyens et non sur leur mise en concurrence. Il n'est pas insensé de supprimer des liaisons entre villes qui bénéficient d'une liaison ferroviaire comparable. Mais cette régulation doit s'appliquer à toutes les compagnies (*aujourd'hui le gouvernement ne veut l'imposer qu'à Air-France !*). L'aéronautique est une industrie qui répond à des besoins humains. Elle est viable même si son développement ne passe pas par une croissance infinie du transport aérien ;
- Le modèle économique des compagnies low-cost déstabilise le trafic. Pour être viables, elles agissent sur la quantité de voyageurs avec une offre toujours plus conséquente et des prix de billets biaisés par des artifices fiscaux et des conditions sociales au rabais. C'est en éduquant les citoyens (*la culpabilisation infantilisante est insupportable pour moi*) qu'on agira réellement pour le bien-être général. Il faut que les citoyens soient convaincus qu'acheter un T-shirt à 5 euros, qu'acheter des cerises en janvier ou qu'acheter un billet d'avion à 100 euros pour traverser l'Europe à des conséquences sociales et environnementales désastreuses ;
- L'aviation est à l'origine de 2 % des émissions de gaz carbonique tous secteurs confondus. Cela représente 13 % des émissions liées au transport. Pour réduire cet



© AdobeStock - franz massard

impact, j'ai abordé la piste d'une consommation raisonnée des voyages. On doit aussi accentuer les recherches pour construire des aéronefs moins énergivores. Même si l'avion électrique n'est pas pour demain, des pistes de réduction sensible doivent être explorées et mises en œuvre ;

- Certains évoquent une « prime à la casse » pour renouveler les avions les plus pollués. La baisse du cours du pétrole pourrait bien retarder les mises au rancard d'avions énergivores. Quoi qu'il en soit il faut développer une filière pour valoriser les matériaux des avions qui arrivent en fin de vie. Cette source d'emplois conséquente accompagnerait une économie substantielle de matériaux rares (*sources de vive tension dans de nombreux pays*) ;
- L'aéronautique est une industrie stratégique. Les pouvoirs publics doivent impérativement s'impliquer sur ses orientations. La privation d'Airbus et le désengagement de l'Etat dans les grands groupes ont entraîné une financiarisation désastreuse du secteur. Pendant que les cours de la Bourse explosaient, que les dividendes coulaient à flot, que la trésorerie était gaspillée dans des opérations d'achat/destruction d'actions, les budgets de R&D étaient en diminution, les conditions de travail se durcissaient. La filière s'est organisée avec une mise sous pression des entreprises sous-traitantes (*Risk Sharing Partners*) qui a entraîné des externalisations de production. La crise sanitaire montre les limites de ce système avec une fragilisation de la filière toute entière.

Continuons le débat et agissons avec nos syndicats pour que cette crise conjoncturelle soit l'occasion de construire une société plus juste, respectueuse des humains et prenant en compte les aspects environnementaux.

Michel Molesin, Conseiller fédéral

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire