

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°
509

mensuel
Été
2020

Dossier

Les femmes « premières de corvée »... Qui l'eut cru ?



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2020).

mensuel 151,67 heures

1 539,42 € brut (10,15 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2020) : **3 428 €**

Bureaux d'Études (au 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : 20,51 € / 20,43 € (selon coef.)

ETAM : 2.96

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

Prestataires de Services (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES

Experts Automobiles (au 01/02/2019).

1^{er} salaire de la grille : **1 533 €**

Experts Comptables (au 01/01/2020).

Valeur de base : **109,64 €**

Valeur hiérarchique : **67,53 €**

Avocats (au 01/01/2019).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 542,15 €**

Coef. 215 : **1 584,55 €**

Coef. 225 : **1 615,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

Huissiers (au 01/01/2020).

Valeur de référence : **6,12 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **6,02 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : **5,3444 €**

Notariat (au 01/03/2019).

Valeur du point : **14,02 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif **1 600 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 630 €**

E d i t o

Reprenons le chemin de la lutte

Nous ne nous sommes jamais faits d'illusions quant au « changement de cap » de ce gouvernement. L'interview fleuve de Macron et le discours de politique générale du premier ministre confirment la continuité de la politique menée jusqu'à maintenant.

S'ils sont revenus sur les réformes de la dernière période, ce n'est seulement que pour souligner que la contestation venait du fait qu'elles ont été « mal comprises », qu'il y a eu des « maladresses » et que certain.e.s ont sorti des « phrases de leur contexte ».

Il n'y aura donc pas de « changement de cap », mais un « changement de chemin pour y parvenir ». Ainsi, le premier « sinistre » a été flou sur le calendrier des retraites, il n'a pas hésité à dire que ce projet de réforme est « nécessaire » et « juste ».

Pour autant, concrètement, il semble que les mobilisations sociales de cette fin 2019 et début 2020 n'aient pas été vaines puisque les questions liées à l'assurance chômage et à la retraite sont ouvertes à discussions/négociations.

Il ne s'agit pas d'un simple report mais d'une nouvelle négociation. C'est une décision à mettre à l'actif de la mobilisation. Mais là encore nous ne nous faisons pas d'illusion, la philosophie de ces projets de réforme reste la même.

C'est à nous, par la construction d'une mobilisation plus importante encore que lors de la dernière période, nous pourrions influencer positivement sur ce projet.

Il n'y a pas d'autre choix que de retrouver rapidement le chemin des mobilisations. Ainsi, face à leur obstination, montrons leur que la grève et la rue peuvent avoir raison de leurs projets de régression sociale.



Noël LECHAT

Analyse

La CGT signe l'accord national interprofessionnel sur l'encadrement

Conformément à l'avis favorable de ses organisations, la CGT a décidé de signer l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement.

Après 5 ans de bataille, cet accord a été arraché contre la volonté du Medef, grâce aux propositions et à la stratégie d'unité syndicale portée par la CGT et son union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT). La disparition de l'Agirc, le régime de retraite complémentaire des cadres, à l'occasion de sa fusion avec l'Arrco, pour les salariés du privé, menaçait de sceller la fin du statut de l'encadrement.

Cet ANI, en préservant une définition nationale et interprofessionnelle des personnels d'encadrement, permet de maintenir le statut. Cette définition interprofessionnelle repose sur 3 piliers, désormais clairement identifiés :

- le niveau de qualification (niveau de diplôme et qualification acquise par l'expérience) ;
- le degré d'autonomie dans le travail ;
- le niveau des responsabilités sociales, économiques et / ou sociétales.

Cette définition permet de garder un référentiel interprofessionnel, homogène au plan national, fondé sur la reconnaissance des qualifications. Elle est bâtie à rebours des logiques d'atomisation des droits. Elle est une garantie face à la concurrence entre grands groupes et petites entreprises ou face à la course à l'attractivité entre les territoires. Alors que le patronat voulait limiter le statut cadre aux seuls encadrants, le périmètre du statut de l'encadrement défini par l'ANI couvre, comme aujourd'hui, les cadres et assimilés. De surcroît, cette définition est

opposable aux employeurs et aux branches. L'Apec (association pour l'emploi des cadres) devient l'opérateur qui, en concertation avec les branches professionnelles, mettra en œuvre, pour chaque convention collective, les critères d'entrée dans le statut de l'encadrement.

Ainsi, les employeurs ne pourront pas limiter l'accès au statut à une définition plus restrictive que la définition nationale, ce qui garantit aux personnels d'encadrement leur affiliation à l'Apec et le bénéfice d'un dispositif de prévoyance pionnier, entièrement financé par la part dite « patronale de la cotisation », pour la couverture des risques décès, invalidité, incapacité. Ainsi confortée, cette prévoyance est généralisable à l'ensemble du salariat.

Cet ANI sécurise, par ailleurs, l'Association pour l'Emploi des Cadres (Apec) dont le financement continuera à reposer sur les cotisations des cadres et assimilés.

Enfin, l'ANI invite les branches professionnelles à mettre en place un ensemble de droits et garanties collectifs pour permettre à l'encadrement d'exercer ses responsabilités professionnelles, sociales et économiques.

La CGT et son Ugict s'appuieront donc sur cet ANI pour exiger, dans toutes les branches, l'ouverture de négociations.

Alors que la crise sanitaire a démontré le danger du Wall Street management, du management par les coûts, l'urgence est de permettre à l'encadrement de faire primer l'éthique professionnelle sur le diktat, de court terme, de la valeur actionnariale.

News

JOURNÉES D'ETUDES

20 octobre 2020 - Conseil National Fédéral (CNF)

03 novembre 2020 - Coût du capital - JDS



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Les ARME

[Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi]

« Faut-il baisser son salaire pour préserver son emploi ». Cette question revient en boucle dans les médias depuis quelques jours. Avec la crise sanitaire et la crise économique qui commence, le chantage à l'emploi va prendre une importance considérable dans le quotidien des salariés.

Plusieurs outils existent déjà pour mettre en oeuvre de chantage à l'emploi. Il s'agit notamment des accords de performance collective, présentés par la ministre du Travail comme une alternative aux licenciements et envisagés par plusieurs entreprises. Ce n'est pas un dispositif nouveau créé à l'occasion de la crise sanitaire actuelle. Il s'agit de la dernière version des accords dits « de compétitivité », qui existent depuis 2013, et qui ont été réformés et dépouillés des faibles garanties qui existaient à leurs débuts avec les ordonnances Macron. Nous avons à cet effet publié un livret. La loi relative à la crise sanitaire adoptée le 10 juin par la commission mixte paritaire prévoit quant à elle la création d'un dispositif « d'activité réduite pour maintien dans l'emploi », qui est une forme spéciale d'activité partielle, largement utilisée pendant la crise sanitaire. De par sa logique, ce dispositif s'apparente également à un mécanisme permettant de faire supporter aux salariés et à l'Etat, les réductions d'activité en contrepartie de la préservation de leur emploi.

L'ARME

Qu'est-ce que l'ARME : c'est un dispositif spécifique d'activité partielle destiné, selon la loi adoptée qui vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Autrement dit, les salariés réduisent leur temps de travail (et donc leur rémunération), et en contrepartie l'entreprise prend des engagements en termes d'emploi. L'on comprend déjà mal la logique : si la baisse

d'activité n'est pas de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise, pourquoi les salariés devraient faire des efforts ?

Si la pérennité de l'entreprise n'est pas menacée, quel est l'effort réel de l'employeur en matière d'emploi ?

Par ailleurs, les conditions d'accès à ce dispositif ne sont pas claires, et on ne sait pas exactement quelles entreprises sont éligibles à ce dispositif. Le gouvernement semble expliquer l'intérêt de ce dispositif dans les entreprises qui vont connaître une reprise lente, pour adapter la capacité de production aux demandes. Mais faut-il que l'entreprise remplisse les conditions pour bénéficier de l'activité partielle classique (conjoncture économique, difficulté d'approvisionnement, sinistres ...) ? Comme pour l'activité partielle, les salariés bénéficieront d'une indemnité compensant en partie leur perte de revenus, et les entreprises toucheront elles aussi une allocation. Les salariés sont donc amputés d'une partie de leur rémunération, et l'Etat finance la baisse d'activité des entreprises, dont la pérennité n'est pourtant pas compromise. La baisse d'activité indemnisée pourrait correspondre de 40 à 50% du temps de travail sans possibilité de mesure d'individualisation. Ce dispositif ressemble à celui qui a été proposé par l'UIMM dans la métallurgie dans le cadre de la reprise, signé par les OS de la branche mais rejeté par la CGT, qui a considéré qu'il n'y avait pas lieu de créer un nouveau dispositif d'activité partielle.

Comment est-elle mise en place : l'ARME doit être mise en place par accord collectif, ou par décision unilatérale si un accord de branche étendue l'autorise. Il ne devrait pas y avoir de différenciation selon la taille des entreprises. Le contenu de l'accord sera précisé par décret, mais on sait déjà qu'il devra définir les salariés concernés, les réductions d'horaire pouvant être indemnisées et les engagements pris par l'entreprise en contrepartie, notamment pour le maintien dans l'emploi. L'accord ou le document

unilatéral devront être respectivement validés ou homologués par la Direccte, mais son contrôle est extrêmement restreint. Par exemple, la Direccte n'aura pas à contrôler la présence d'engagement en termes d'emploi en cas d'accord, alors que c'est précisément le but du dispositif, inscrit jusque dans son nom. Le contrôle limité de la Direccte, alors que ce dispositif permet aux entreprises de percevoir une allocation de l'Etat n'est pas tolérable, d'autant plus que les conditions d'éligibilités au dispositif ne sont pas claires.

Engagements en termes d'emplois : l'on voit écrit dans la presse notamment que les salariés placés en ARME auraient en contrepartie la garantie de garder leur emploi. Mais ce n'est pas ce que dit la loi, qui précise seulement qu'en contrepartie de la réduction d'horaire, l'employeur prendra des « engagements spécifiques », « notamment pour le maintien de l'emploi ». Cela n'interdit pas de licencier les salariés, ni pendant la mise en oeuvre de l'ARME, ni après. C'est une forme de chantage à l'emploi mais sans garantie réelle pour les salariés concernés.

On se demande également quel est le réel engagement de l'employeur, fait-il vraiment une concession, quand la loi prévoit que le dispositif

est ouvert aux entreprises dont la pérennité n'est pas menacée ? Pour en bénéficier, l'employeur n'a pas à démontrer que l'emploi des salariés placés en ARME était réellement menacé. Ce point-là ne serait d'ailleurs pas contrôlé par les Direcctes. L'employeur pourrait donc demander un effort important aux salariés en termes de rémunération lié à la baisse de leur temps de travail, sans réelle contrepartie. L'ARME a donc pour objet de faire peser sur le salarié la réduction d'activité, alors que la pérennité de l'entreprise n'est pas menacée.

L'ARME peut être mise en oeuvre jusqu'au 30 juin 2022. Mais la durée d'application de la mesure peut visiblement s'étendre au-delà de cette date, puisque l'accord ou le document unilatéral devra définir sa durée d'application.

En conclusion, comme pour les APC, l'ARME a pour objet de faire peser sur le salarié la réduction d'activité, alors que la pérennité de l'entreprise n'est pas menacée. A la différence des APC, l'Etat finance en partie cette baisse d'activité.

Les accords APC et ARME sont donc une instrumentalisation du « dialogue social » pour faire du chantage à l'emploi.

Le congrès qui devait avoir lieu du 5 au 9 octobre 2020 est reporté. Il se tiendra du 4 au 8 octobre 2021.

Mais un Conseil National aura lieu le 20 octobre 2020 avec pour ordre du jour :

- ***Prorogation des mandats fédéraux,***
- ***Actualité sociale.***

Il se tiendra soit en présentiel, soit en visio au regard de la situation à ce moment-là. Le nombre de délégué et de voix est le même que celui lié au congrès qui aurait dû avoir lieu cette année.

Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation du 30 juin 2020

Le cahier des charges de l'appel d'offres relatif au régime de complémentaire santé de branche est quasi terminé.

Il devrait nous être envoyé rapidement. Nous avons ensuite examiné l'augmentation des minima conventionnels.

Compte tenu du contexte, SYNTEC et CINOV ont proposé un royal 0%.

à télécharger



La CGT a argumenté que les entreprises du secteur ont encore les reins solides et que c'était inacceptable comme attitude.

Enfin, le patronat a fait un tour de table quant à une possible négociation de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

La CGT s'est dite prête à négocier à condition qu'il y ait une indemnité employeur complémentaire et zéro licenciement. Nous devons leur envoyer nos propositions.

Vers des emplois jetables dans le numérique ?

Le 28 mai dernier, le SYNTEC et CINOV (organisations patronales) ont proposé aux syndicats de salarié-e-s l'ouverture de négociation sur la mise en place d'un contrat d'opération comme le permet les ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

Mais qu'est-ce qu'un « contrat d'opération » ? C'est un Contrat à Durée Indéterminée dont l'objet est la réalisation d'une mission particulière. Celui-ci prend fin dès que la mission s'arrête. Il y a donc un lien intrinsèque entre le contrat de travail qui lie l'entreprise et le/la salarié-e et le contrat commercial qui relie l'entreprise à son client. Ce type de contrat n'est qu'une résurgence du « contrat de louage » appliqué à l'époque de la révolution industrielle au 19^e siècle. A l'époque, le contremaître choisissait les travailleurs le matin à l'entrée de l'usine, en fonction de l'activité prévue pour la journée. Le contrat d'opération est qu'une extension à l'ensemble de la branche du contrat de chantier qui était limité au seul secteur de l'ingénierie. Il est surtout un bon moyen d'abaisser le fameux « coût du travail » en :

- Recourant à un-e salarié-e que s'il/elle est facturé-e à un client. Donc l'entreprise n'a plus à prendre en charge les périodes d'intercontrat qui de fait seront indemnisées par l'assurance chômage si toutefois le/la salarié-e a acquis les droits nécessaires pour celles-ci ;

- Transférant le maintien de l'employabilité sur les salarié-e-s eux-mêmes qui devront se former à leurs frais pour rester compétitifs sur le « marché de l'emploi ».

Ce n'est pas la première fois que le patronat de la branche des bureaux d'études tente d'introduire ce type de contrat dans la convention collective. Déjà en octobre 2003, reprenant dans un « document de position » une idée exprimée par le MEDEF en mars 2000, SYNTEC met en exergue un nouveau dispositif concernant le contrat de travail : le « contrat de mission ». SYNTEC informatique promeut dans ce cadre le recours à ce type de contrat dans les SSII dans un document de 22 pages. « Déjà appliqué à SYNTEC Ingénierie, le contrat dit « de chantier » se cale sur la durée de vie d'un projet. Il peut notamment conduire au « licenciement de personnes dont le réemploi ne peut plus être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées ».

Face à la mobilisation des salarié-e-s de la branche, organisée par la Fédération CGT des Sociétés d'études, le patronat a dû abandonner son projet.

Mais le patronat ne s'avoue pas vaincu, et revient à la charge par des voix détournées. En effet, le « contrat de mission » (autre nom du contrat d'opération) faisait partie des propositions retenues dans le rapport de Michel de VIRVILLE remis au Premier ministre, Jean-Pierre RAFFARIN,

le 15 janvier 2004, mais révélé au public qu'en mars de la même année. Mais cette proposition n'est pas reprise. Il réapparaît dans le cadre de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, sous la forme d'un CDD « à objet défini ». Celui-ci n'a pas eu le succès escompté par le patronat car seules deux branches professionnelles (la banque et les industries de produits alimentaires) ont signé un accord ouvrant droit à la mise en œuvre de ce type de contrat.

Mais c'est septembre 2016 que le patronat de la branche des Bureaux d'études tente de réintroduire le « contrat de projet » dans la convention collective sous couvert d'une démarche de « Responsabilité Sociale Economique et Environnementale/ l'Entreprise comme acteur de la société ». Cette belle façade cachait une volonté d'améliorer la rentabilité des entreprises du secteur et d'ainsi augmenter les dividendes versés aux actionnaires. Là encore, la mobilisation des salarié-e-s a fait reculer le patronat. Là encore, la Fédération des Sociétés d'études a joué un rôle important.

Mais comme nous pouvons le constater, le patronat du secteur ne désarme pas. Sous couvert de lutter contre le chômage des jeunes, notamment après la crise sanitaire que vient de subir le pays, il propose la mise en place du

« contrat d'opération ». Or en regardant la pyramide des âges des salarié-e-s de la branche, nous constatons qu'il n'y a pas vraiment de soucis de chômage des jeunes. Bien au contraire, ce sont plutôt les seniors qui se voient remerciés de passer un certain âge. La mise en place du « contrat d'opération » n'a donc pas pour but de réduire le chômage mais d'augmenter la précarisation dans la branche en détruisant des emplois actuellement en CDI pour les remplacer peu à peu par des salarié-e-s sous « sous contrat d'opération ».

C'est pour lutter contre cette précarisation de la branche, qui soit dit en passant réalise de confortables profits, que la Fédération CGT des Sociétés d'études a lancé une grande campagne de mobilisation contre ce type de contrat. Elle a été rejointe dans cette mobilisation par le syndicat SUD Informatique. Il est à espérer que d'autres organisations syndicales se joindront à nous.

Afin d'intensifier la mobilisation, la Fédération CGT de Sociétés d'Etudes a lancé une pétition que vous pouvez signer en ligne. Nous vous invitons à la signer et à la faire signer par le plus grand nombre de personnes afin que le monde d'après ne ressemble pas au monde d'avant mais en pire.

Communiqué de Presse Commun

Saf, CGT, FO, FSU, Solidaires, SM, Unef, Dal, Attac

Le Conseil d'État interdit une nouvelle fois au gouvernement de fouler aux pieds la liberté de manifester.

Saisi par le Saf, la CGT, FO, la FSU, Solidaires, le SM, l'Unef, le Dal et Attac, le Conseil d'État vient de suspendre pour la deuxième fois les dispositions du décret du 31 mai 2020 qui, selon une nouvelle rédaction du gouvernement, soumettait la liberté de manifestation à un régime d'autorisation.

Nos organisations se félicitent de cette décision, l'épidémie de Covid-19 ne peut justifier une telle atteinte à la liberté de manifester, composante essentielle de la démocratie.

La liberté de manifester est donc, désormais,

entièrement et pleinement rétablie, seule une déclaration suffit !

En revanche, nous déplorons que le Conseil d'État n'ait pas censuré l'interdiction de principe de tout rassemblement de plus de 5000 personnes qui limite de fait drastiquement la liberté de manifester et ouvre la voie à une part importante d'arbitraire dans la décision de l'administration.

Nous resterons vigilants pour assurer le respect de la liberté de manifester et nous nous opposerons à toute nouvelle réglementation, en application de la loi organisant la « sortie » de l'état d'urgence sanitaire, qui porterait atteinte à nos libertés fondamentales.

Montreuil, le 6 juillet 2020

Branches

CET, j'écris ton NON

L'histoire qui suit est l'histoire d'une petite entreprise, où la direction voulait instaurer le compte épargne-temps (CET), et de sa petite section syndicale CGT, petite mais avec 100% de représentativité, qui n'en voulait pas.

C'est l'histoire d'un chantage à la veille des élections : « Si tu ne signes pas un accord CET, les salariés perdront leurs congés », ce que les patrons aiment appeler pompeusement « dialogue social ». Ils veulent dialoguer ? « Alors dialoguons ! », répondit la déléguée, dans l'impossibilité de refuser tout court, consciente que le chant des sirènes du CET pouvait tenter des salariés mal informés.

« La CGT est opposée au CET », déclare d'emblée la déléguée « car le volontariat en entreprise n'est qu'un leurre et la seule garantie offerte par ce dispositif volontaire est la banalisation de la perte progressive du droit au repos. Cependant la CGT s'engage à signer un accord, si la majorité des salariés y est favorable ».

Interdite depuis 2017 de communiquer par le mail professionnel avec les presque 300 salariés éparpillés dans sept villes, la CGT organise un sondage en dehors des moyens électroniques de l'entreprise pour demander si elle doit signer ou pas l'accord

CET négocié. C'est alors que la direction permet à la CGT d'utiliser le mail professionnel pour informer du sondage tous les salariés, pariant de réussir à en motiver la moitié +1 à voter oui. Alors que la plupart des salariés n'était même pas au courant de l'existence de la CGT dans l'entreprise, la direction fait un fabuleux coup de pub à la section syndicale, qui profitera de cette occasion pour expliquer les raisons de voter non en les informant tous de l'existence du site Internet CGT@Alteara.

Le dernier jour du sondage, le patron intervient personnellement en visioconférence pour inciter les salariés à voter oui, très fair-play comme à son habitude, prouvant par son insistance à qui le CET profite le plus. Malgré les efforts de la direction et toutes ses relances, la majorité des salariés s'est abstenue ou a voté non. La mobilisation massive de l'ensemble du peloton RH, de la femme du patron, des directeurs et chefaillons divers et variés n'aura servi à rien. À rien, sauf à faire perdre la face à un patron qui pour une fois avait laissé la CGT insuffler de la démocratie participative dans son entreprise.

La morale de cette histoire est que le CET c'est de la daube.

Déléguée syndicale CGT@Alteara

à télécharger



Bureaux d'Etudes

Compte-rendu de la réunion de négociation du 17 juillet 2020

La réunion a essentiellement abordé trois dispositions. L'une concernait la création d'une commission paritaire TPE/PME au sein de la branche qui ne serait que force de proposition pour les entreprises de moins de 250 salarié.e.s à la CPPNI. La CGT y a été favorable. Seule SYNTEC semble ne pas partager l'idée. La deuxième disposition était liée au temps de travail ... pour les salarié.e.s du TPE/PME 250 salarié.e.s. CINOV propose l'élargissement du forfait jour aux cadres 2.2

et 2.3 et aux ETAM 3.2. D'autre part, cette organisation patronale veut augmenter le contingent d'heures supplémentaires à 250 heures et payer les heures supplémentaires à 10%. Elle argumente sur le fait que l'accord ainsi négocié disparaîtrait le 31 décembre 2022. La CGT a souligné qu'il n'était pas question de négocier une telle disposition.

Enfin, nous avons abordé l'Activité Partielle de Longue Durée à partir des revendications communes CGT-CFDT. Le patronat est réticent sur l'interdiction des licenciements économiques dans les 6 mois qui suivent la fin de la mise en application de l'accord. Mais c'est pour nous un point de blocage. Quant à l'indemnisation, le patronat préfère en rester à l'accord de 2013 alors que nous avons proposé 100% du salaire net. La négociation est donc ouverte ...

Administrateurs et Mandataires Judiciaires

Compte-rendu de la CPPNI du 7 juillet 2020

La réunion a essentiellement porté sur l'articulation IFC. Salaires minima conventionnels et prime d'ancienneté pour la nouvelle convention collective en cours d'élaboration. Les salarié.e.s des greffes ont, de par leur convention collective, une prime d'ancienneté que n'ont pas les administrateurs et mandataires judiciaires, ni les avocats à la Cour de Cassation. Nous sommes prêts à revenir sur cette prime si les salaires de la grille conventionnelle sont réellement relevés. Aussi, le premier niveau de la grille qui nous ait proposé à 1631,50€ et le premier niveau cadre au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. La CGT propose 1650€ concernant le premier niveau. Un accord va certainement être trouvé. Il reste un problème plus important, l'Indemnité de

Fin de Carrière (IFC).

Il nous est proposé une IFC calquée sur celle des greffes concernant les salarié.e.s de mandants à partir en retraite. Et ce alors que celle que nous avons négociée dans les AJMJ est trois fois supérieure.

En contrepartie, le patronat nous propose l'augmentation d'un échelon de la grille tous les cinq ans. Nous devrions faire une proposition pour la réunion de septembre.

à télécharger

Bulletins d'information
Administrateurs et
Mandataires Judiciaires
N°144
Juillet 2020



www.soc-etudes.cgt.fr

Experts Comptables

De la théorie du 0 au néant

La Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de concertation (CCPNIC) de la branche des commissaires aux comptes et expert-comptable s'est réunie le 17 juillet, avec, principalement à l'ordre du jour, la conclusion de l'accord formation.

Malgré nos protestations répétées sur le contenu de l'accord qui se limite à peu de chose près au code du travail, le patronat n'a pas souhaité prendre en compte nos revendications au motif que chaque entreprise doit rester maître de son organisation interne. C'est intéressant comme point de vue : à quoi bon se déplacer pour négocier au niveau de la branche si, in fine, le patronat part du principe que les entreprises doivent garder les mains libres sur tous les sujets et qu'il refuse tout engagement ?

Quoi qu'il en soit, très concrètement, l'accord de formation proposé à signature n'est qu'une réécriture du code du travail à l'exception de quelques défraiements (logistique) autour de l'action de formation et la possibilité, si l'employeur en est

d'accord, de réaliser la formation sur son temps de travail. Royal ! Evidemment, la CGT n'a pas vocation à valider ou non le code du travail (cela a lieu dans d'autres instances et nous nous sommes déjà largement exprimés sur les évolutions récentes du code du travail) et ne peut que déplorer qu'aucune de ses revendications importantes n'aient obtenu satisfaction (abondement du CPF et rémunération des alternants pour ne citer que les plus importantes). En fin de réunion, nous avons commencé à discuter de la future négociation sur les conditions de travail : évidemment nous avons toujours en vue d'améliorer les conditions de travail, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, nous avons aussi pour revendications de traiter du télétravail notamment suite à la crise sanitaire et face à une difficulté majeure du secteur : la surcharge de travail. Il faut espérer que maintenant que les patrons se plaignent également de la charge, ce sujet soit enfin pris au sérieux et puisse aboutir à de vrais engagements de la part du patronat et non à une réécriture de quelques dispositifs pour masquer le désert. La suite au prochain épisode.

Dossier : Les femmes « premières »

Si l'enquête Acemo-Covid de la Dares d'avril 2020 offre un portrait de la situation des salarié.e.s pendant le confinement, celle-ci a été effectuée auprès d'entreprises privées et apporte très peu d'éléments sur le contenu du travail et la réalité des conditions de travail.

S'intéressant, en revanche, au vécu des salarié.e.s, l'Ugict-Cgt (Cgt des Cadres, Ingénieur.e.s et Technicien.ne.s) a publié le 5 mai une enquête inédite qui offre le seul panorama complet sur la réalité des conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement.

1. Des situations diversifiées, mais les femmes en première ligne

Construite et analysée avec les statisticien.ne.s CGT de la DARES et de la DREES pour garantir une démarche scientifique rigoureuse, cette enquête a recueilli en ligne non moins de 34 000 réponses et 10 000 témoignages entre le 8 et le 24 avril.

100 questions visaient à appréhender l'ensemble des situations, y compris sous l'angle spécifique aux salarié.e.s de l'encadrement. Les répondant.e.s, majoritairement non syndiqué.e.s, représentent tous statuts et secteurs professionnels.

Cette enquête a notamment mis en évidence, chiffres à l'appui, l'engagement des femmes en première ligne face à la crise sanitaire.

- En première ligne pour des raisons de structure de l'emploi : majoritaires dans les métiers en contact avec le public, elles ont été davantage exposées aux risques de contamination mais aussi à des comportements agressifs. Majoritaires dans les activités apparues comme essentielles (soin, commerce, enseignement, nettoyage...), elles sont beaucoup plus nombreuses aussi que les hommes à avoir subi une hausse de la charge de travail.

- Et, avec la fermeture des écoles, en première ligne également dans les foyers, où près de la moitié des mères de famille disent avoir passé plus de 4h supplémentaires en plus de leur temps de travail à s'occuper de leurs enfants contre plus du quart des pères.

- Enfin, Le confinement a été facteur de tensions pour 20% des couples, et de violence pour 2% des répondant.e.s.

D'après la Dares, en avril environ 27% des salarié.e.s

avaient continué à travailler sur site, 25% avaient basculé en télétravail, 25% en chômage partiel et environ 23% dans une autre situation (arrêt maladie, congés...). L'enquête UGICT a montré que si les 27% de salarié.e.s en présentiel et les 23% dans une situation « autre » étaient composés de femmes et d'hommes à parts égales, le quart de salarié.e.s en télétravail comprenait 51% de femmes et qu'elles n'étaient que 47% parmi les bénéficiaires du chômage partiel. Mais surtout, 7 fois sur 10, c'est UNE salariée qui a pris un arrêt maladie pour garde d'enfant.

Toutes situations confondues, le secteur public fait apparaître un pourcentage de femmes généralement plus élevé que celui des hommes, et la catégorie ouvrier.e.s/employé.e.s est chaque fois représentée davantage parmi les femmes que parmi les hommes. Parmi les salarié.e.s en présentiel, on peut noter une différence genrée dans le sentiment d'exercer une activité essentielle pour le pays en période de crise sanitaire : 72% des femmes, contre 61% des hommes. Ceci est à rapporter au fait que les femmes sont surreprésentées dans les fonctions de soins, de services à la personne, dans l'enseignement, le nettoyage ou encore, dans la grande distribution.

A l'inverse, les hommes prédominent dans des activités telles que la construction ou l'industrie aéronautique, dont le maintien s'est fait sous la pression des pouvoirs publics. Si l'utilité sociale de l'activité a été davantage débattue en présentiel, elle semble aussi avoir été davantage discutée là où elle était contestée : en présentiel, ce fut le cas parmi 56% des hommes contre 46% des femmes. En revanche, il peut être intéressant de souligner que parmi les salarié.e.s en télétravail, 31% des femmes contre 28% des hommes ont eu ce type d'échanges.

2. Travail sur site : les femmes, surexposées aux risques

Le travail au contact avec du public, notamment pour assurer la continuité des activités de service public, a concerné majoritairement des femmes : 59% d'entre elles, contre 53% des hommes.

Parmi elles, 43% ont dû se rendre sur des lieux où se trouvaient des personnes malades du Covid-19, contre 35% pour les hommes.

Elles ont été 14% à prendre les transports en commun contre 11% d'hommes. Or, face aux risques de contamination, seuls 21% des répondant.e.s

ères de corvée »... Qui l'eut cru ?

estiment que les mesures de prévention mises en place sont totalement suffisantes pour les protéger, chiffre qui descend à 12% dans la fonction publique hospitalière. Si bien que 45% des femmes et 41% des hommes partent au travail « la boule au ventre » par crainte de contracter ou de transmettre le virus. Comme l'ont montré de nombreuses études épidémiologiques sur le sentiment d'insécurité, cette anxiété est très certainement un facteur de risque pour la santé mentale des salarié.e.s. On peut y ajouter la charge émotionnelle liée au covid-19, à laquelle sont plus souvent exposées les femmes du fait de leur surreprésentation dans la santé, ou parmi les hôtesse de caisse : elles sont 18% (14% pour les hommes) à subir des agressions verbales en lien avec la crise et surtout 42% (26% chez les hommes) à devoir gérer des conflits ou des personnes en détresse.

« Malgré les mesures barrière, le matériel (gants, gel, plexiglas), la limitation des clients dans le bureau, le contact client est inévitable et la manipulation de plusieurs centaines de courriers et colis chaque jour est très stressante pour mon équipe. Avec le temps qui passe, l'autre risque est de s'inscrire dans une routine dangereuse. Par ailleurs en tant que manager je m'expose à l'extérieur du bureau pour réguler le trafic, expliquer faire patienter et suis de ce fait très exposée. »¹

3. Conditions de (télé)travail dégradées : et plus encore pour les femmes !

Les secteurs considérés comme essentiels ont connu une intensification du travail : santé, enseignement, santé, commerce, agroalimentaire... Or la plupart de ces secteurs sont à prédominance féminine, d'où un pourcentage plus élevé de femmes déclarant une hausse de leur charge de travail (36% contre 29% pour les hommes).

C'est un effet sectoriel, encore, qui peut expliquer l'augmentation du temps de travail subi par 24% de femmes, soit plus que par les hommes (20%). Idem pour les changements en termes de contenu du travail, alors que les activités au contact du public ont imposé des procédures de désinfection et autres mesures de protection.

Concernant le télétravail, près d'un quart des répondant.e.s signale qu'aucune mesure n'a été mise en place par l'employeur : ni équipement informatique, ni téléphone, ni logiciel. Or, rappelons que le Code du travail prévoit l'obligation générale

de prise en charge du matériel et de l'équipement professionnel ; l'obligation de mise en place d'un droit à la déconnexion et l'obligation de définir les plages horaires durant lesquelles la ou le salarié.e doit être joignable.

Et là encore, les femmes ont été moins bien traitées :

- 13% ont bénéficié de prise en charge financière des frais de connexion, de téléphone et des logiciels contre 17% des hommes ;
- 20% des femmes contre 23% des hommes déclarent avoir un droit à la déconnexion ;
- 26% des femmes et 20% des hommes ne disposent pas d'un endroit au calme pour télétravailler. Chiffre qui atteint, chez les parents d'enfants de moins de 16 ans, 44 % pour les femmes et 31% des hommes.
- 55% des femmes et 43% des hommes ne dispose pas d'un mobilier et d'un équipement adapté : « Je dois partager mon ordinateur avec 2 de mes enfants qui ont des cours en visioconférence. »²
- Conséquence du point précédent, 50% des femmes et 35% des hommes déclarent l'apparition de douleurs musculo-squelettiques
- 34% des femmes et 28% des hommes en télétravail dénoncent une augmentation de la charge de travail. C'est le cas de 43% des encadrantes contre 33% des encadrants.
- Si 47% des hommes disent ressentir un sentiment d'autonomie et de liberté, c'est le cas pour seulement 38% des femmes. (Sentiment rapporté surtout par des salarié.e.s de grandes entreprises du privé, et qui renvoie à la dégradation des conditions de travail et du management en présentiel...)
- 37% des femmes contre 34% des hommes se plaignent d'un manque d'accompagnement régulier par la hiérarchie.

Ce dernier point est souligné par 52% des enseignant.e.s, particulièrement mal loti.e.s aussi en matière de mise à disposition d'équipement informatique et téléphonique.

Et si 38% des télétravailleuses et 29% des télétravailleurs se plaignent d'une anxiété inhabituelle, ce chiffre passe, chez les parents devant garder leurs enfants tout en télétravaillant, à respectivement 44% des femmes contre 34% pour les hommes.

Ainsi, on voit que les femmes combinent cumul des rôles et augmentation de la charge mentale, ce que

1. <https://luttevirale.fr/enquete/rapport/teletravail/verbatim/>

2. Ibidem

Dossier : Les femmes « premières »

mettait en exergue un sondage mené du 31 mars au 8 avril 2020 auprès d'environ 2 000 salarié.e.s³ : 22% des femmes en télétravail se disaient en détresse élevée, pour 14% des hommes.

4. L'école à la maison : les femmes encore...

Crèches, écoles, centres de loisirs... ont fermé leurs portes. Ce retour à la maison des enfants a signifié une charge supplémentaire, laquelle a principalement reposé sur les femmes.

On peut d'ailleurs noter que cette charge a été aggravée, encore, par l'injonction à l'excellence qui était distillée par les réseaux sociaux et les media : « *J'ai eu une maman en larmes car sa fille (pourtant bonne élève) refuse de travailler avec elle. J'ai senti de fortes tensions entre elles.* »⁴

Alors que 83% des parents d'enfants de moins de 16 ans n'ont pas bénéficié de réduction de temps ni de charge de travail du fait de cette situation, 87% des télétravailleuses ayant des enfants ont dû les garder tout en télétravaillant, contre 76% pour les hommes dans la même situation : « *Garder mon bébé de 8 mois tout en travaillant. Mes pauses dans la journée ou le midi ne sont pas des pauses mais des moments pour lui donner le biberon, je mange devant mon écran en travaillant une fois qu'elle fait sa sieste.* »⁵

Il est vrai que cet écart s'explique notamment par le fait que les femmes vivent plus fréquemment seules avec des enfants, ou encore avec un conjoint travaillant sur site (respectivement 26% et 17% pour les couples avec enfants).

Parmi les parents d'enfants de moins de 16 ans qui continuent à travailler sur site, 30% des femmes et 25% des hommes disent passer plus de 4 heures supplémentaires par jour à s'occuper de leurs enfants du fait de la fermeture des crèches et des écoles. Cet écart s'accroît avec le télétravail, puisque l'on passe à 26% des hommes et 47% des femmes déclarant passer plus de 4 heures supplémentaires par jour à s'occuper des enfants.

3. Sondage effectué par OpinionWay pour le Cabinet Empreintes sociales

4. <https://luttevirale.fr/enquete/rapport/teletravail/verbatim/>

5. Ibidem

5. Le confinement, un incubateur de tensions, voire de violences dans le couple

D'après 20% des répondant.e.s, le confinement a généré des tensions dans leur couple. Chiffre qui passe à 23% pour les couples dont les 2 conjoints sont à la maison, en inactivité ou en télétravail. Sans surprise là encore, puisque l'on a constaté dès le début du confinement une hausse de plus de 30% de signalements de violences domestiques.

« *Le fait d'avoir des enfants de moins de 16 ans est un facteur aggravant, probablement du fait de la tension quotidienne liée à la répartition des tâches ménagères supplémentaires afférentes. Ainsi quand les deux conjoints sont au domicile et qu'ils ont au moins un enfant de moins de 16 ans, 28% déclarent des tensions contre 18% pour les couples sans enfant de moins de 16 ans. Un sujet pour les employeurs car également 28% des répondant-es qui télétravaillent déclarent que le confinement a provoqué des tensions dans leur couple. 14% des répondant-es ayant signalé des tensions parlent également de violences (physiques et/ou verbales). Quand les 2 conjoint-es sont en inactivité confinés à la maison, ce taux atteint 18%. Au global, ce sont 2% des répondant-es qui [nous] ont signalé que le confinement avait généré des violences (physiques ou verbales) de la part de leur conjoint. Pour les télétravailleuses, la responsabilité de l'employeur peut être directement interpellée alors qu'aucune mesure de prévention n'est mise en place !* »⁶

6. Dans l'Éducation nationale, télétravail+garde d'enfants = exacerbation des inégalités de genre

L'Union nationale des syndicats de l'Éducation nationale CGT (Unsen) a mené de son côté sa propre enquête, avec 25 700 réponses.

On note que la majorité des enseignant.e.s, dont plus de 7 sur des 10 sont des femmes, constate un impact négatif du télétravail sur leur état de santé et que 59% ont des difficultés à concilier leur vie professionnelle et familiale.

« *De façon générale, les hommes enseignants vivent mieux le télétravail pendant le confinement que les femmes enseignantes. Ils sont systématiquement plus nombreux que leurs homologues féminines à être plus « optimistes » dans ce qu'ils ont déclaré. Par exemple, les hommes enseignants sont plus nombreux que les femmes enseignantes à trouver qu'ils arrivent à gérer*

6. <https://luttevirale.fr/wp-content/uploads/2020/05/RAPPORT-ENQUETE-UGICT-CGT-ss-embargo-V2.pdf>, p.21

« Premières de corvée »... Qui l'eut cru ?

l'enseignement par le télétravail, 33% contre 25%. Ils sont aussi plus nombreux à dire qu'ils ont globalement moins de travail lorsqu'ils sont en télétravail. A contrario, les femmes enseignantes sont plus nombreuses que les hommes enseignants à être lessivées ou stressées, 58% contre 47%. Aussi, la part des hommes enseignants à être indifférent avec leurs nouvelles conditions de travail est presque deux fois plus importante que celle des femmes enseignantes (15% contre 8%). »⁷

Cette enquête, un outil vers la construction du monde d'après !

On pourrait ajouter que l'accueil réservé à ce questionnaire par les salarié.e.s en confinement en dit long, en lui-même, quant au besoin d'exprimer leur vécu et de se faire entendre, au milieu du concert d'épanchements romantiques sur les bienfaits du télétravail, du retour à « l'essentiel » et au « cocon familial ». Sans parler des espoirs de bouleversement de l'inégale répartition des tâches domestiques !

A cet égard, cette enquête aura mis en exergue l'urgence à réduire le temps de travail et à créer des droits pour l'exercice de la parentalité et l'articulation vie privée/vie professionnelle. Et elle aura permis de mettre en évidence le lourd tribut d'ores et déjà payé par les femmes.

D'ici septembre, ce seront près de 6 mois de renvoi au foyer que bien des mères auront cumulés, avec des risques au moins comparables à ceux que comporte un retour de maternité (de moindre durée), surtout si l'on tient compte du contexte socio-économique à venir : risque de licenciement ou fin de contrat, de démission, de placardisation et pénalisation dans la carrière, risque d'exclusion pour les femmes déjà précaires...

Déjà, le chantage à l'emploi a commencé, qui va aggraver la situation des plus vulnérables, et notamment celle des victimes de violences sexistes et sexuelles, au travail et partout ailleurs. A cet égard, la convention 190 contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail montre toute sa pertinence, puisqu'elle prévoit même le contexte du télétravail.

Un an après son adoption par l'OIT, il est urgent que le gouvernement Macron honore ses engagements et engage le processus de ratification. Alors que l'on peut s'attendre à ce que le patronat fasse obstacle, plus

brutalement encore que d'habitude, à toute avancée en faveur de l'égalité professionnelle au nom de la compétitivité, tirer les leçons de la crise du covid-19 impose au contraire de défendre les enjeux féministes. Cela passe notamment par la revalorisation des emplois à prédominance féminine, ces emplois des « premières de corvée », précaires souvent et sous-payés toujours :

infirmières (87% de femmes), aides-soignantes (91% de femmes), mais aussi aides à domicile et aides ménagères (97% de femmes), agentes d'entretien (73% de femmes), caissières et vendeuses (76% de femmes), enseignantes (+ de 70% de femmes) ou encore, assistantes maternelles (99% de femmes). Eduquer, soigner, assister, nettoyer, écouter, coordonner... : autant de « compétences » présumées innées, si « naturelles » pour les femmes que non reconnues en tant que qualifications.

Cela passe aussi par la ratification de la Convention n° 189 de l'OIT sur « le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques » afin de garantir leurs droits notamment en matière de temps de travail et de rémunération. Des assistantes maternelles aux aides à domiciles, ce sont plus de 500 000 femmes qui sont concernées en France.

Et de façon générale, cela passe par l'investissement dans l'économie des soins et du lien afin d'assurer le bien-être des populations. La crise sanitaire a mis en évidence la gravité de la détérioration des services publics de santé, conséquence de plans d'austérité drastiques. Partout et toujours, l'expérience des épidémies montre que les femmes sont victimes de l'abandon des fonctions « non essentielles » du système sanitaire, et notamment d'un moindre suivi de la maternité et des nourrissons.

En 2016, une étude publiée par la Confédération syndicale internationale a évalué qu'investir 2% du PIB dans l'économie des soins dans 7 pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois et d'aider les pays à relever le double défi du vieillissement de la population et de la relance économique.

Aujourd'hui plus que jamais, l'exigence d'une société plus égalitaire et plus juste pour tout le monde impose de mettre l'objectif de l'égalité salariale et professionnelle en haut de l'agenda. De toute urgence et sans concession !

7. Ibidem, page 35

Culture

BROCHER VICTORINE : SOUVENIRS D'UNE MORTE-VIVANTE, DANS LA COMMUNE DE 1871



En 1909, Victorine Brocher décide de publier ses souvenirs de la Commune de Paris, elle est alors âgée de 71 ans. Elle s'adresse à Lucien Descaves, ami politique, heureux d'aider cette « fille du peuple » dont le sacrifice à la cause « Commune » est devenu légendaire parmi ses compagnons anarchistes. Cantinière, puis ambulancière d'un bataillon de fédérés, toujours aux avant-postes, elle fut condamnée à mort en 1871 par les Versaillais.

Dans leur hâte, ils fusillèrent sur place, comme ils fusillèrent Varlin, une autre pétroleuse quelque peu ressemblante à celle qu'ils pourchassaient. « Morte vivante », comme elle se nomme, elle a échappé à la répression en s'exilant en Suisse.

Edition : Libertalia juin 2020

Frappier : Le temps des humbles

Les Frappier poursuivent leur histoire chilienne à travers l'intimité... Pedro, jeune homme engagé issu d'un milieu intellectuel fut le fil conducteur de Là où se termine la terre, Soledad est, elle, fille de paysans sans terre ayant rejoint Santiago où la misère n'est pas moins grande. En 1970, Soledad a 15 ans et va s'installer dans un campement, un campement situé sur un terrain occupé illégalement.

Les élections approchent, le peuple espère la victoire de Salvador Allende... La politique fait ainsi irruption dans la vie de Soledad ainsi qu'un certain Alejandro... S'ensuivent les mille jours de la présidence de Salvador Allende durant lesquelles les réformes s'enchaînent : cogestion, réforme agraire, augmentation des salaires, distribution gratuite de lait aux enfants, droit au divorce... Avant le coup d'Etat du 11 septembre 1973 qui anéantit les espoirs du peuple et dévaste la jeunesse chilienne.



Edition : juin 2020

Le Congé Maternité

La salariée enceinte est protégée par le droit du travail et dispose de quelques avantages, certes insuffisants, mais qu'il faut connaître.

Aménagement du contrat de travail

La salariée enceinte se doit de prévenir son employeur par lettre recommandée AR.

Elle doit préciser le motif de son absence et la date de fin du congé maternité.

Au regard des tâches habituellement effectuées, la salariée peut être dispensée d'exécuter tout ou partie de ses tâches habituelles. Elle peut ainsi bénéficier d'un changement provisoire d'activité ou encore d'une réduction des horaires de travail.

Dans tous les cas, la rémunération reste inchangée. Les absences pour contrôles médicaux obligatoires sont considérés comme du temps de travail.

La durée du congé maternité est en fonction du nombre d'enfants et de la nature de la naissance.

La durée du congé est de 16 semaines : 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après.

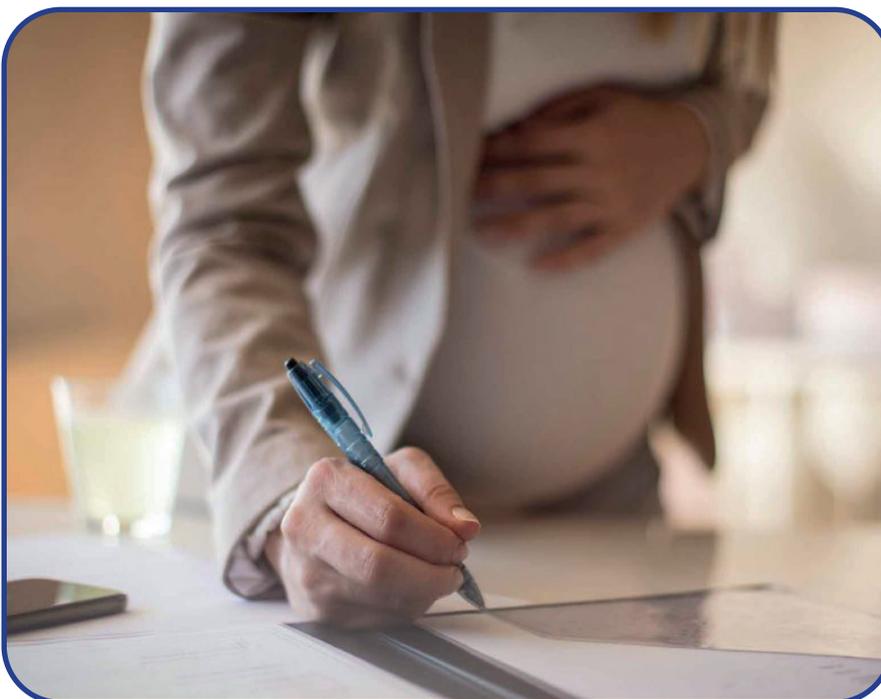
Ce délai est porté à 26 semaines à partir du 3^{ème} enfant : 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après. Ce délai est prolongé en cas de naissances multiples. Le congé de maternité peut être prolongé par un congé parental.

Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut procéder au licenciement de la salariée enceinte, y compris pendant la période de suspension de son contrat de travail et pendant les 4 semaines suivant cette période.

Il en est de même concernant l'adoption. Néanmoins, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse ou parce qu'il est dans l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour une autre raison que la grossesse ou l'accouchement.

Si un employeur licencie une salariée sans savoir qu'elle était enceinte, cette dernière a quinze jours pour lui envoyer un certificat médical en lettre recommandée AR. Le licenciement est de fait annulé.



La réforme 100 % santé, des soins pour tous 100 % pris en charge

Les français renoncent trop souvent à des soins pour des raisons financières.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les assurés peuvent bénéficier des paniers optiques et dentaires de l'offre 100 %.

100 % Optique

- Une large gamme d'équipement,
 - Des verres antireflets, anti-rayures,
 - Des verres amincis,
- Garantis pendant deux ans en cas de casse.

100 % Dentaire

- Des prothèses de qualité,
- Des prothèses esthétiques,
- Céramique = 100 % remboursées sur les dents du sourire.

Obligation pour les professionnels de santé de proposer des devis pour des équipements sans reste à charge.

Une condition : être équipé d'un contrat de complémentaire santé responsable.

Aucune contrainte !
Votre contrat de complémentaire santé vous permet d'accéder à des offres avec reste à charge.

Pour plus d'informations :
<https://www.ag2ramondiale.fr/sante-prevoyance/mutuelle-sante/qu-est-ce-que-le-100-sante>



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain