

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°
528

Mensuel
Avril
2022

Dossier



Programme économique du MEDEF



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2022)

Mensuel 151,67 heures
1 603,12 € brut (10,57 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2022) : 3 428 €

Bureaux d'études (au 01/11/2020)

Valeur du point :

IC : 20,53 €/20,82 €/ 20,88 € (selon coef.)

ETAM : 3 €/ 3,01 €/ 3,02€/ 3,03€/ 3,10€/ 3,11€ (selon coef.)

Partie fixe : 843,50 € / 850,50 € / 855,80 € (selon coef.)

Prestataires de Services (2019)

Valeur du point : 3,453 € Employé.e.s ; 3,449 € Etam ;
3,445 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/01/2021)

1^{er} salaire de la grille : 18 803 € / annuel

Experts Comptables (au 01/07/2021)

Valeur de base : 112,68 €

Valeur hiérarchique : 69,40 €

Avocats (au 01/07/2020)

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : 1 569,06 €

Coef. 215 : 1 612,50 €

Coef. 225 : 1 644,75 €

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 01/03/2022)

Valeur du point : 14,71 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2022)

Valeur du point : 9,85 €

AJ.MJ 2019

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

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

E dito

Les prix flambent, nos frigos se vident, leurs coffres se remplissent !

Ce slogan, tiré d'une pancarte d'un camarade CGT, résume bien la situation dans laquelle nous nous trouvons : inflation (officielle) à +4,5% début 2022, prix des carburants et de l'énergie qui s'envolent¹, +40% sur les pâtes premier prix... Mais « il n'y a pas d'argent magique » disait Emmanuel Macron, en avril 2018, lorsqu'il sermonnait les soignantes du CHU de Rouen qui réclamaient des moyens pour travailler dignement.

Effectivement, pour les travailleuses et les travailleurs, les cordons de la bourse sont tenus bien serrés. Par contre, pour le patronat et l'industrie militaire, c'est open-bar. Les crises successives, COVID-19 puis guerre en Ukraine, servent de prétexte à déverser des milliards d'argent public à ceux qui en ont le moins besoin.

Argent public donné sans contrepartie, ce qui permet aux sociétés de verser des milliards de dividendes à leurs actionnaires, comme Total avec 16 milliards en deux ans !

Et ce n'est pas tout, l'Union Européenne a voté 2 000 milliards d'euros sur 5 à 7 ans pour l'armement alors que les finances manquaient pour accueillir dignement les réfugiés des guerres où l'UE participait directement, ou non : Lybie, Syrie, Soudan, Yémen (liste non exhaustive...).

En France, Macron promet une hausse inédite du budget de la « Défense » avec un surcoût de 9 milliards d'euros d'ici à 2025. Par contre rien pour empêcher les prix de flamber et la population de s'appauvrir à vitesse grand V.

Ne soyons pas dupes, ne nous laissons pas entraîner derrière un chef de l'État va-t-en-guerre dans une « union nationale » qui n'est qu'une resucée de l'« Union Sacrée » de 1914². Car la première guerre que Macron a menée, c'est la guerre sociale contre la population française : casse du code du travail, baisse des APL, chasse aux chômeurs, privatisation des écoles, promesse de la retraite à 65 ans, etc.

Nous devons rompre avec ce système et porter haut nos revendications progressistes : retour de la retraite à 60 ans, augmentation immédiate des salaires et blocage des prix !

1. N'oublions pas que ces prix ont commencé à « s'envoler » en 2021 !

2. « On croit mourir pour la patrie ; on meurt pour des industriels. », Anatole France (1922).



Ludovic BASLY

Analyse

Les augmentations salariales en Europe

Entre 2010 et 2020, c'est l'Espagne qui connaît la plus forte augmentation de son smic : +45% en dix ans. Les pays qui ont vu leur salaire minimum le plus augmenter sur la période sont ensuite le Royaume-Uni (+25%) et le Portugal (+23,4%).

En Belgique c'est le retour des discussions autour de l'indexation automatique des salaires sur l'inflation, et ce mécanisme est débattu dans de nombreux autres pays. En période de forte augmentation des prix c'est une solution qui peut avoir de nombreux avantages pour les salariés. Même aux Etats-Unis, la tendance à une hausse des salaires commence à s'observer.

Une des revendications fortes du mouvement syndical américain est de porter le salaire minimum au taux horaire de 15 dollars (le salaire minimum fédéral est actuellement fixé à 7,25 dollars, mais les états sont libres de fixer un seuil supérieur, ce qui est déjà le cas dans un certain nombre d'entre eux). Face à la pénurie de main-d'oeuvre et pour répondre au phénomène de « grande démission » qu'a suscité la crise du covid, nombre d'employeurs se sont vus contraints de porter le salaire minimum à 15 dollars et de multiplier les droits et avantages sociaux. Le contexte économique et social, porté par un mouvement social qui traverse nombre de secteurs aux USA a remis sur le devant de la scène la question des salaires et d'ores et déjà des avancées notables sont observées.

Salaires contre compétitivité ?

Au plan international c'est l'argument massue qui est opposé chaque fois que la revendication sur les salaires est réaffirmée. Or, lier la question des salaires

à la compétitivité est une pure manoeuvre dilatoire. D'abord, parce que de nombreux secteurs ne sont pas exposés à la concurrence internationale. Pour ces secteurs-là, comme la distribution, la construction, les services aux personnes par exemple, l'indexation n'est pas un problème, mais une partie de la solution puisqu'elle contribue à préserver les niveaux de revenus. Même pour les secteurs exposés à la concurrence internationale, où l'enjeu de la compétitivité peut être invoqué, les salaires ne constituent qu'une partie infime de l'équation, souvent moindre que le cocktail généré par la hausse du prix de l'énergie, des matières premières, des transports ou par les exigences exorbitantes des actionnaires.

Lutter contre le dumping social en Europe

Un salaire minimum européen devrait compléter les dispositifs nationaux existants, de façon à mieux protéger les travailleurs contre l'inflation et à lutter contre la mise en concurrence des travailleurs créée par le marché intérieur de l'Union européenne. Sous la pression des luttes salariales dans les Etats membres de l'Union européenne, la Commission européenne a publié un projet de directive « relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne » qui doit être amélioré : en particulier, les syndicats revendiquent la fixation d'un seuil minimum correspondant au moins à 60% du salaire médian et 50% du salaire moyen de chaque Etat membre, ce qui permettrait des hausses de salaires substantielles dans certains pays et constituerait un premier pas vers plus de convergence sociale vers le haut en Europe (voir le Numéro 35 du Bulletin d'information de l'espace international de la CGT).

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

5 mai 2022 - Attractivité dans le numérique - **SEXTANT**

19 mai 2022 - Numérique et transition écologique - **SYNDEX**

02 juin 2022 - Prestataires de services - **Fédération des Sociétés d'Etudes**

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Où en est-on sur la des élections politiques

Les projets de réforme régressive portés à la fois par le candidat-président Macron et d'autres candidats de droite aux élections présidentielles ont été tranchés et consistent en une réforme paramétrique de recul de l'âge légal à 65 ans d'ici 2030/2032.

Ces projets s'appuient sur l'accélération de la réforme Touraine votée sous le gouvernement Hollande qui prévoit déjà un allongement de la durée des cotisations pour accéder à une retraite à taux plein.

Ces projets régressifs prévoient également la suppression de tous les régimes spéciaux y compris à terme de la Fonction publique. Ils servent les intérêts du patronat faisant basculer la majorité du financement de la protection sociale vers l'impôt afin de poursuivre une politique de poursuite et d'accélération de l'exonération des cotisations sociales.

En cela, le conflit social retraite à venir s'inscrit bien dans notre campagne syndicale de lutte pour l'augmentation des salaires (salaire de base et salaire socialisé) poursuivie depuis l'automne et notre campagne contre le coût du capital et une autre répartition des richesses produites par le Travail.

Le risque d'une réforme à la hussarde pour faire voter une loi ou une ordonnance cadre portant l'âge légal à 65 ans avant l'été n'est pas à exclure. Aussi il faut réamorcer, dès maintenant, l'enjeu des retraites dans nos organisations.

Pour alimenter les premiers arguments à porter auprès de nos syndicats, la CGT rappelle que le système actuel de retraite par répartition, assis sur la production des richesses des travailleurs, n'est pas en danger. Il a démontré, malgré les

attaques qu'il subit depuis 1993, sa solidité et sa fiabilité sur le long terme. La jeunesse peut y compris avoir confiance dans ce système sur le long terme. Le dernier rapport annuel du COR en 2021 le confirme.

Le COR précise que la part des retraites dans le PIB tendrait à baisser, et serait à long terme inférieure à l'objectif qui était fixé par le rapport Delevoye, compte tenu notamment des réformes régressives antérieures.

En 2030, elle redescendrait à 13,7% du PIB et baisserait dans des proportions très importantes à l'horizon 2070, selon les hypothèses de croissance. Elle serait comprise entre 13% avec un taux de croissance de la productivité de 1%, à 11,3% dans le scénario à 1,8%.

Cette baisse de la part des retraites dans le PIB, alors que le poids des retraites par rapport aux actifs tend à augmenter, traduit essentiellement la chute du taux de remplacement des retraites par rapport aux revenus d'activité et la dégradation extrêmement importante du pouvoir d'achat des retraités par rapport aux actifs.

C'est pourquoi, écrit le COR il n'y a pas lieu d'envisager de nouvelles régressions particulièrement en reculant l'âge légal ou en affaiblissant le niveau des pensions, déjà trop modestes. Les retraités ont ainsi perdu entre 10 et 12 % de leur pouvoir d'achat en 15 ans, soit 1 mois de pension par an, au contraire il est urgent de revenir à des mesures de décote destinées à allonger la carrière et à accélérer la baisse des pensions.

Pour nous, pas une retraite ne doit être inférieure à 2000 euros. 56,2 % des 55-64 ans étaient en emploi au 3^e trimestre 2021, reculer l'âge légal de

La retraite à la veille des élections d'avril 2022 ?

la retraite consiste donc pour les pouvoirs publics à transférer la prise en charge « financière » de ces salariés déjà hors de l'emploi sur d'autres caisses (Unedic, invalidité, minima sociaux...) et accélérer encore la baisse des pensions déjà trop faibles en ciblant en particulier, les métiers les plus pénibles (travailleurs et travailleuses de 1^{ère} ou 2^{ème} ligne, secteur de la construction...) tout en réduisant la durée de paiement de la retraite pour celles et ceux qui ont déjà une espérance de vie plus faible.

C'est la double peine et l'introduction silencieuse d'une logique assurantielle qui fait la part à la capitalisation des retraites complémentaires ou supplémentaires.

Au contraire, la CGT veut développer de nouveaux droits et étendre le champ des solidarités dans les prochaines décennies avec un financement que nous avons déjà chiffré lors de la précédente réforme.



Il faut de nouveaux droits pour la jeunesse, de plus en plus diplômée et qualifiée, ce qui constitue un apport incontestable pour l'économie.

C'est pourquoi, nous proposons la validation d'années d'études prises en compte pour la retraite.

Il faut de nouveaux droits notamment de parentalité pour les femmes fortement pénalisées par le temps partiel subi, des salaires minorés, une progression de carrière empêchée (...). Le financement sera assuré par la mise en oeuvre immédiate de l'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes, que personne ne conteste.

Il faut harmoniser les droits existants dans certains secteurs ou régimes spéciaux pour l'ensemble des travailleurs ; ainsi la reconnaissance de la pénibilité, le développement de la prévention au travail favorisant l'espérance vie en bonne santé doivent être garantis, les départs anticipés avant 60 ans à la retraite étendus.

L'avenir de notre système de retraite au XXI^{ème} siècle est pérenne et doit rester lié au travail, c'est à cette condition que la France gardera un taux de pauvreté des retraités trois fois inférieur aux autres états européens. C'est sur ces bases que nous vous proposons de travailler à la construction des mobilisations nécessaires dans les prochaines semaines.

Branches

Communiqué de presse

Pour la paix et une solution négociée en Ukraine

Le président Vladimir Poutine a pris cette nuit la lourde responsabilité d'ordonner le bombardement de dizaines de sites militaires à travers toute l'Ukraine et aux troupes de l'armée de terre russe de franchir la frontière en plusieurs points du territoire ukrainien. Ces bombardements supposément ciblés ont déjà touché des quartiers d'habitation et ont causé des pertes civiles.

La vie de millions d'Ukrainiens est bouleversée.

Cette décision peut provoquer un embrasement dramatique de la région et conduit déjà les populations civiles de plusieurs grandes villes, en particulier de Kiev, à fuir vers l'ouest, abandonnant en catastrophe leurs logements.

La CGT alerte sur les risques de généralisation du conflit et appelle l'ensemble des dirigeants des parties concernées à ne jouer en aucun cas la carte de l'escalade.

Les armes doivent se taire immédiatement et laisser la place à une solution diplomatique plaçant au coeur l'aspiration des populations à vivre libres et en paix !

La CGT condamne, comme elle l'a toujours fait, les menées impérialistes des grandes puissances, l'irresponsabilité des dirigeants qui font le choix des armes plutôt que du dialogue, les cadres d'alliance militaire dont l'OTAN qui représentent une menace permanente pour la paix.

A l'instar de nombreuses voix en France et dans le monde, la CGT exhorte tous les responsables

politiques à arrêter de suivre la logique militaire et à faire prévaloir l'aspiration des peuples à la paix.

Face à une guerre qui une fois encore se traduira par des morts, des destructions et des reculs sociaux, la CGT est aux côtés des travailleuses et travailleurs d'Ukraine, de leurs organisations syndicales. Elle est aussi aux côtés des travailleuses et travailleurs, des organisations syndicales, des pays qui seront rapidement impactés par cette guerre, notamment ceux de Russie et des pays limitrophes de l'Ukraine.

Tous les peuples sans exception – qui sont confrontés à une crise globale (climatique, sanitaire, sociale...) frappant d'abord les plus pauvres, les plus fragiles – n'ont rien à gagner à une nouvelle guerre !

Les priorités pour les peuples et l'avenir de l'humanité se nomment : paix, préservation de l'environnement, justice sociale, réalisation des droits humains, désarmement !

Nous revendiquons :

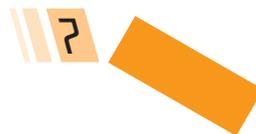
1. Un cessez-le-feu en Ukraine et la mise en oeuvre des accords existants.
2. L'arrêt des menaces et des livraisons d'armes à toutes les parties.
3. Que les Nations-Unies soient le cadre privilégié d'élaboration des solutions politiques et diplomatiques pour régler la question ukrainienne.

Avec les organisations du Collectif national des marches pour la paix, la CGT appelle aux initiatives de mobilisation pour la paix et une solution négociée en Ukraine.

Montreuil, le 24 février 2022

ARTELIA : CGT : 630 voix, 39,23% ; CFDT : 976 voix, 60,77%.

CEGEDIM : CGT : 39 voix, 10,45% ; FO : 63 voix, 16,89% ; CFDT : 271 voix, 72,66%.



Salarié.e.s Huissiers de Justice

Compte rendu de la CPPNI du 8 mars 2022.

Depuis 2 ans, la CGT et les autres organisations syndicales attendaient du patronat une proposition d'augmentation des salaires. Pour rappel, le dernier accord salaires date de fin novembre 2019 pour une application au 1^{er} janvier 2020.

Depuis, le collège employeurs a accepté de mettre ce point à l'ordre du jour de chaque réunion de négociation mais sans jamais nous faire de proposition, se cachant derrière la crise Covid.

En novembre 2021, le collège employeurs s'était engagé à nous faire une proposition d'augmentation mais là encore, ils ont invoqué la baisse d'activité des structures et nous ont tenu en haleine jusqu'au 8 mars 2022, date de la CPPNI où le sujet des salaires était à l'ordre du jour.

à télécharger



Les Officielles
N°135
Mars 2022

www.soc-etudes.cgt.fr

Déclaration fédérale

Nicaragua ... Il faut exiger l'arrêt de cette farce judiciaire.

Le Caudillo Ortega n'a pas hésité depuis mai 2021 à emprisonner des opposants politiques. Il s'agissait alors de permettre à ce dictateur d'être élu confortablement.

Aujourd'hui, ces opposants passent en procès. Certains avaient déjà été condamnés en vertu d'une loi inique adoptée fin 2020 simplement parce qu'ils avaient critiqué le régime.

Nous exigeons la libération immédiate et sans conditions de toutes et tous les prisonniers politiques et l'abrogation des lois iniques qui ont conduit à cette situation.

Nous sommes solidaires des familles des prisonniers, qui dans un contexte de plus en plus difficile, poursuivent leur combat contre la dictature.

Montreuil, le 18 février 2022

Soudan : Solidarité avec le peuple soudanais

Depuis le coup d'Etat militaire du 25 octobre 2021, des dizaines de personnes ont été tuées par la répression du nouveau régime.

Face aux mobilisations du peuple soudanais qui exigent la mise en place d'un régime démocratique, les rafles dans la résistance se multiplient.

Aussi, des centaines de personnes sont détenues arbitrairement et sans aucune inculpation. Le régime militaire se maintient par la terreur.

La fédération exige la libération de tous les prisonniers politiques, la fin des rafles et surtout la fin de ce régime militaire.

C'est pourquoi, elle soutient le peuple soudanais dans son combat.

Montreuil, le 18 février 2022

Branches

Teleperformance France

Teleperformance France se pourvoit en cassation à l'encontre des jugements rendus par le Conseil des Prud'hommes.

TELEPERFORMANCE France a été condamné par le Conseil des Prud'hommes d'AGEN le 29 novembre 2021. Dans son jugement, le Conseil des Prud'hommes a reconnu que les salariés qui avaient fait valoir leur droit de retrait en début de crise sanitaire était légitime et a condamné l'entreprise à verser les salaires qui avaient été injustement retenus.

Suite à cette décision, TELEPERFORMANCE France s'est pourvu en cassation. La CGT se rendra naturellement au procès accompagnée d'un avocat afin de défendre les intérêts des salariés. Alors que TELEPERFORMANCE France à travers différents médias ne cesse de s'applaudir et de se vanter d'être l'une des meilleures entreprises au monde

via sa certification « Great place to Work » mais également d'avoir obtenu le Label engagé RSE, au détriment de la santé des salariés et de leurs conditions de travail.

Il est consternant de voir comment TELEPERFORMANCE France (entreprise qui a fait son entrée au CAC 40 en juin 2020) considère ses salariés les plus démunis qui ne font que réclamer leurs droits et leurs dus. La CGT suivra de très près cette affaire et veillera à ce que le droit de chaque salarié de cette entreprise soit respecté.

Communiqué de presse le 14 mars 2022

Contact :

Samira ALAOUI - Déléguée Syndicale Centrale
Malika GHRIB - Déléguée Syndicale Centrale Adjointe

Salarié.e.s Cabinets d'avocats

CONVENTION COLLECTIVE 1000 - SALARIE.E.S DES CABINETS D'AVOCATS

Quelle honte !!!

L'ensemble des organisations syndicales des salariés a signé un accord salaire dans la branche des avocats avec une organisation patronale, le SAF : + 3% sur l'ensemble de la grille... dont les minima sont très bas.

Certaines organisations patronales, le CNA, le SEACE, l'AEF et l'UPSA n'ont rien trouvé de mieux que de saisir le groupe d'experts en espérant que celui-ci donne des arguments au ministère pour que l'accord ne soit pas étendu.

Même si l'accord était étendu, il ne pourrait s'appliquer qu'à la fin de ce semestre. En attendant

le taux d'inflation continue de grimper. Les salariés dont beaucoup sont au minima de la grille voient leur pouvoir d'achat de plus en plus rogné. Il est vrai que les représentants de ces organisations patronales n'ont pas de fins de mois difficiles. Quel mépris pour les salariés !

La CGT a demandé, par un courrier au ministre du travail, d'étendre cet accord sans saisir le groupe d'expert. Nous n'avons pas été entendus. Nous avons donc sollicité le groupe d'expert pour qu'il donne rapidement un avis favorable afin que Madame Borne puisse étendre l'accord.

Nous estimons qu'il est plus que nécessaire que la grille des minima salariaux soit étendue... afin que les salariés puissent bénéficier de quelques euros nécessaires pour vivre le mieux possible.

Bureaux d'études

Compte rendu de la CPPNI du 31 mars 2022.

Plusieurs accords ont été signés par la plupart des organisations syndicales de salarié.e.s.

- Avenant n°1 relatif à la composition de la CPPNI. Cet accord n'a pas plus d'importance que cela. Il permet simplement de pouvoir inviter un.e camarade de manière permanente ou non, aux réunions. Ainsi, au lieu de 3, nous serions 4 par organisation syndicale. Le quatrième étant un technicien et non un politique. Nous avons signé l'accord.

- Période d'essai. Il s'agissait de « renégocier » les durées des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai.

Temps de présence dans l'entreprise	A l'initiative de l'employeur		A l'initiative du salarié	
	CCN BE	Loi	CCN. BE	Loi
Inférieur à 8 jours	24 heures	24h	24 heures	24h
Entre huit (8) jours et un (1) mois	48 heures	48h	24 heures	48h
Au-delà d'un (1) mois et jusqu'à trois (3) mois	2 semaines	2 semaines	48 heures	48h
Au-delà de trois (3) mois et jusqu'à six (6) mois	1 mois	1 mois	48 heures	48h
Au-delà de six (6) mois et jusqu'à huit (8) mois	6 semaines	1 mois	48 heures	48h

(Signé par toutes les organisations syndicales – sauf la CGT)

- Retraite. L'assiette de rémunération est celle de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective. Pour mémoire :

Départ à la retraite		Mise à la retraite	
CCN BE	Loi	CCN BE	Loi
5 ans – 1 mois	½ mois après 10 ans	Indemnité conventionnelle de licenciements	¼ mois pour 10 ans
Au-delà de 5 ans – 1/5 de mois	Un mois après 15 ans		+ 1/3 de mois à partir de 11 ans
Pas d'année d'ancienneté en plus	1 mois ½ après 20 ans 2 mois après 30 ans		

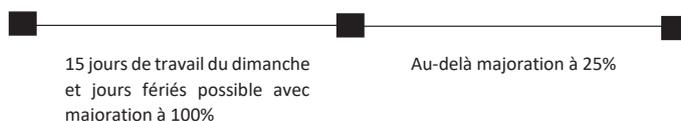
Toutes les organisations syndicales ont signé, exceptée la CGT.

- Salaires minimum hiérarchique - L'avenant a établi que les salaires minimaux hiérarchiques excluaient les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement ;

- les primes et gratifications de caractère et exceptionnel ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchique incluent les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail. Toutes les organisations syndicales ont signé exceptée la CGT.

- Travail du dimanche et des jours fériés. C'est un avenant signé par la CFDT. La CFTC réfléchit. La CGT et la CGC sont prêtes à y faire opposition ... à condition que la CFTC se joigne à nous. L'avenant stipule :



Pas de compensation pour les forfaits jours.

- Salaires - Ingénieurs et cadres -> augmentation de la grille de 2,5%

ETAM -> coefficient 230 : 1635€

coefficient 240 : 1643€ puis + 2,5% d'augmentation. Seules la CFDT et la CFTC ont signé.

A la lecture du « plan » du MEDEF pour l'économie, on peut être surpris par quelques nouveautés. L'organisation patronale a semble-t-il « verdi » son discours, mais, plus surprenant, sonne la charge contre le libre-échange et glorifie l'intervention de l'Etat.

Qu'on se rassure néanmoins : les fondamentaux du patronat que sont la lutte contre la fiscalité et les cotisations sociales, l'obsession de la « compétitivité » et du « coût du travail » n'ont pas bougé d'un pouce, et les propositions du MEDEF restent totalement déconnectées des enjeux qu'il soulève ; en cela, la continuité entre l'action gouvernementale et le discours patronal est sans ambiguïté.

Pour résumer, le patronat demande de payer moins, et de recevoir beaucoup plus de la part de l'Etat ; il a déjà été entendu, et les programmes présidentiels de nombre de candidat-es laissent présager qu'il risque de l'être encore un moment. Cette note synthétise et critique les principaux axes du « programme économique patronal ». La conclusion montrera que si le plan CGT a pour lui la cohérence et l'ambition, c'est notamment parce qu'il est bien éloigné des obsessions patronales.

I. Baisser les impôts de production ; le nouveau mot d'ordre patronal

Dans le chapitre de son programme consacré à la compétitivité, le Medef propose d'« enclencher (...) une décrue des prélèvements obligatoires », laquelle n'aurait donc pour lui pas commencé ...

En effet, le Medef propose aussi, voire surtout de « réduire la pression fiscale sur les entreprises ». La première mesure préconisée ici – la seule chiffrée – est une (nouvelle) baisse globale des impôts sur la production de 35 milliards d'euros en 5 ans : « Tous les impôts de production devront être concernés par cette baisse afin qu'elle bénéficie à tous les secteurs d'activité : taxe foncière, CVAE, taxe sur les salaires, versement mobilité, CFE, C3S, TEOM, IFER, Tascom, taxes sur les bureaux en Île-de-France... ».

La compensation de la perte de recettes pour les collectivités locales se ferait par l'affectation d'une part de TVA et/ou d'IS. » Soulignons que l'organisation patronale ignore ici totalement la question de l'utilité, de l'efficacité de ces taxes...

II. Le rêve austéritaire du MEDEF

Le MEDEF demande la réactivation de la « révision des politiques publiques » (RGPP) mise à mal par la crise sanitaire. Cette politique devrait permettre de « réduire les dépenses publiques de pur fonctionnement (...) tout en sanctuarisant les (...) dépenses d'investissement ou 'productives' ». Deux exemples de « mauvaise performance » sont ici mis en avant : la santé et l'éducation ; les personnels hospitaliers apprécieront. Les principales mesures préconisées ici, citée dans l'ordre d'apparition, sont la création d'un « comité de contrôle indépendant, comportant des chefs d'entreprises pour proposer et évaluer les réformes » (il serait plus simple de donner les clés de Bercy au MEDEF), une dématérialisation plus poussée des démarches administratives et un développement des délégations de service public et plus largement des « partenariats entre secteurs public et privé ».

Pour le Medef, la maîtrise des finances publiques appelle aussi une révision des critères de Maastricht devenus « inapplicables » du fait de l'explosion de la dette publique. Désormais, un objectif d'endettement serait donc fixé pour chaque pays européen « en fonction de sa soutenabilité, c'est-à-dire de sa croissance potentielle » ; la fameuse « règle d'or », dont la stupidité économique n'est plus à démontrer¹. Il ne pourrait être atteint « qu'en abaissant la dépense ou par le surplus de recettes fiscales apportées par la croissance » ; il est logique que le patronat ne parle pas des recettes fiscales que l'on pourrait obtenir via la fiscalité sur les plus gros patrimoines qui n'en finissent pas de gonfler².

III. Mettre l'Etat au service du patronat

Concernant les (autres) coûts pesant sur les entreprises, le Medef demande aux pouvoirs publics – il s'agit là d'une revendication nouvelle, en réponse à l'envolée des prix énergétiques – de « garantir un accès à un prix de l'électricité stable et abordable (...) : il faut maintenir des mécanismes permettant aux entreprises, notamment énérgo-intensives, de bénéficier d'un prix stable et compétitif de l'énergie ; pour cela, il faut réformer la régulation du marché de l'électricité, pérenniser l'accès régulé à la compétitivité du parc nucléaire existant, développer les contrats à long terme ». La question du coût du capital n'est bien entendu pas évoquée.

1. <https://analyses-propositions.cgt.fr/note-eco-que-faire-de-la-dette-covid-perspectives-revendicatives>

2. <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-la-fortune-ou-tranciere-des-milliardaires-nest-pas-fictive>

conomique du MEDEF

D'autres mesures, non budgétaires, visent elles-aussi à préserver les entreprises françaises des effets de la concurrence, à « réguler » celle-ci. Le Medef demande ainsi aux pouvoirs publics de « réguler davantage la mondialisation, à l'échelon multilatéral ».

En particulier, il propose de « conditionner les accords de libre-échange au respect effectif de l'Accord de Paris » sur le climat, et l'instauration d'une taxe carbone aux frontières (européennes). L'ambition est ici de « s'assurer d'une juste concurrence en matière environnementale ». Mais de manière somme toute « contradictoire », pour procurer aux entreprises françaises « des avantages compétitifs durables », le Medef propose d'instaurer un crédit d'impôts pour le financement des innovations dites « durables » et l'introduction d'une déduction pour certaines dépenses de RSE. En somme, continuer avec ce qui ne fonctionne pas : les aides publiques aux entreprises sans contreparties. Au regard des propositions présentées ci-dessus, celles visant explicitement à « redresser notre commerce extérieur », apparaissent pauvres. Ainsi, le Medef propose de « créer un Conseil national de l'export pour une reconquête de l'exportation, sur le modèle du CNI », de « renforcer et faciliter l'octroi des garanties à l'export accordées par Bpifrance »...

Enfin, l'organisation patronale propose de « sécuriser nos approvisionnements en ressources stratégiques au travers d'une diplomatie des matières premières (exemple du Chili pour le lithium) et l'économie circulaire » ; ce qui ne veut strictement rien dire.

IV. Régler la crise environnementale grâce au marché ; le patronat persévère dans les idées qui ne fonctionnent pas

- « Évaluer véritablement le coût de la tonne de carbone évitée pour chaque politique écologique ».

Le Medef estime que la loi « climat et résilience » a mal ciblé les économies de tonne de carbone et que chaque tonne de carbone non émise a coûté ou va coûter 800€ alors que sur le prix du marché du carbone la tonne s'échange à moins de 100€. Ils estiment donc que rehausser le prix de la tonne de carbone aurait été plus efficace.

Cela montre surtout que les mécanismes de régulation de la pollution par le marché ne fonctionnent pas, d'autant plus avec un prix du carbone si bas. Des mécanismes plus contraignants sont donc nécessaires.

- « Donner aux entreprises innovantes davantage les moyens de croître. La France a réussi à développer le capital-risque (amorçages, premières phases)

mais doit renforcer le capital-développement pour financer la croissance à long terme des entreprises. ». Le capital-développement et a fortiori le capital-risque sont soumis à des exigences de rentabilité importantes. Ces exigences sont totalement incompatibles avec les objectifs environnementaux qui doivent être placés bien avant les questions de croissance et de rentabilité du capital. L'enjeu pour le MEDEF est de continuer à faire croire que la logique du profit est compatible avec le respect de l'environnement.

V. Environnement : le MEDEF ne veut pas de responsabilité

« Compenser les contraintes écologiques imposées par les lois et règlements, par exemple en déployant et faisant connaître des financements dédiés à la transformation des entreprises sur le développement durable, notamment au niveau local. »

Les dispositifs existants à visée écologique doivent évidemment être connus par toutes les entreprises pour que ça ne soit pas seulement les plus grandes qui en profitent, cependant ce n'est pas à l'Etat de compenser tous les coûts induits par ces lois. Ce sont bel et bien les entreprises qui polluent et donc à elles de supporter le coût de leur mise aux normes. De plus, si l'Etat devait tout compenser, cela risquerait de freiner ses ambitions pour ne pas avoir à assumer trop de dépenses. De deux choses l'une : si nous prenons en charge collectivement les coûts de la crise climatique, alors il faut aller au bout de la logique et prendre en charge collectivement le fonctionnement des entreprises, en socialisant les plus critiques pour la lutte contre le réchauffement.

- « Mieux valoriser les engagements volontaires pris par les entreprises en accompagnant cette reconnaissance par des avantages dans les appels d'offres publics de manière obligatoire pour l'État et les collectivités. » On notera tout d'abord que c'est une forme de protectionnisme, du moins c'est une barrière au « libre-marché » si souvent défendu par le patronat et le gouvernement. Nous sommes pour introduire des critères qualitatifs sur l'environnement dans les marchés publics, comme pour le social et le fiscal. On peut donc favoriser les entreprises qui font des actes volontaires, supra-légaux en quelque sorte. On peut aussi aller plus loin et conditionner l'accès aux marchés publics à certains critères environnementaux, mais aussi sociaux et fiscaux.

VI. Le MEDEF veut son polytechnique privé

- « Augmenter le nombre d'ingénieurs diplômés chaque année de 30 % par an. Il manque environ

10 000 ingénieurs diplômés par an pour alimenter les différents secteurs. Cette situation est aggravée par les départs des élèves diplômés à l'étranger. Il faut inciter les jeunes diplômés à choisir leur premier emploi en France (par exemple, par une mesure nouvelle autorisant les entreprises à rémunérer des étudiants contre engagement à travailler 5 ans dans l'entreprise en France sur un poste en lien avec le diplôme). » L'idée est de reproduire dans le privé le modèle des ENS qui rémunèrent les étudiants en contrepartie d'un engagement à travailler 10 ans dans la fonction publique ensuite. Cela risque d'aggraver les inégalités entre étudiants, on sait bien que les étudiants en école d'ingénieur sont plus majoritairement issus de milieux favorisés par rapport aux étudiants de l'université par exemple. C'est d'autant plus vrai pour ceux qui vont travailler à l'étranger par la suite.

Notre revendication d'une allocation pour tous les étudiants (revoir les propositions retenues par le collectif jeune) répond davantage aux problématiques d'inégalités. Un rehaussement des indemnités de stage les rendrait bien plus attractifs et faciliterait la poursuite dans l'entreprise ensuite.

VII. La conversion du patronat à la commande et à l'action publique ?

Le MEDEF pour la planification ?

Le MEDEF est désormais converti à la défense de la « souveraineté ». Cela ne manquera pas de susciter la circonspection de ceux qui savent combien le MEDEF a poussé pour favoriser les délocalisations. Le MEDEF souhaite consolider ou développer des « filières d'excellence » pour garantir l'autonomie d'approvisionnement sur des éléments vitaux (énergie, mobilité, rénovation des bâtiments, batterie et stockage, semi-conducteurs notamment). On ne peut qu'être d'accord avec le constat de cette nécessité ; il n'y a qu'à se remémorer l'épisode des pénuries de masques au début de la pandémie.

On pourrait presque lire le volet de l'argumentaire du MEDEF comme un appel à la planification. Renforcer et identifier les filières, favoriser les relocalisations ... voilà qui commence à ressembler à une publication CGT. Plus marquant encore : l'organisation patronale reconnaît le rôle majeur de la commande publique (enfin !) dans le fonctionnement de l'économie et demande ni plus ni moins qu'un protectionnisme européen (« Buy European Act ») pour garantir un avenir aux PME nationales. On aurait aimé entendre le MEDEF défendre les salarié-es des PME qu'il détruit aujourd'hui ; nous ne dresserons pas ici l'inventaire des luttes en cours chez nombre de sous-traitants notamment.

On pourrait être surpris de ce qui pourrait apparaître comme un tournant dans la rhétorique patronale. Le MEDEF aurait-il enfin écouté la CGT ? Pas vraiment, et on notera en réalité deux choses.

D'abord, que le patronat ne tire pas les conséquences de ses constats, tant ses propositions sont à des lieues de ce que commande l'objectif de « souveraineté économique ».

Ensuite, ce changement de discours signe la fin du triomphe du « libre-marché » et son remplacement par l'extension de la relation entre Etat et patronat, dont les aides publiques massives sans contrepartie sont la face la plus visible. Il est donc « logique » que le patronat change de fusil d'épaule ; sa survie en dépend. Deux exemples permettent de voir que les fondamentaux sont toujours les mêmes :

- Sur le numérique, le MEDEF reconnaît la nécessité d'investissements importants en matière d'infrastructures... Ce à quoi il répond par la nécessité de diminuer l'IFER (imposition forfaitaire des entreprises de réseaux), alors que l'enjeu est bien un service public du numérique intégré !

- Sur les industries de défense, dont il rappelle l'importance en termes de commande publique, le patronat recommande plus de partenariats publics/privés. Comment penser que l'aiguillon du profit puisse apporter quelque bénéfice sur un secteur si stratégique ?

Baisser les impôts, privatiser, déréguler ... Les vieilles recettes ne sont clairement pas abandonnées. Le patronat rajoute désormais la revendication de recevoir toujours de l'argent public, et de contribuer toujours moins.

VIII. « L'attractivité » pour justifier de (nouvelles) baisses de cotisations sociales

En plus de la « compétitivité », l'autre élément du discours patronal est axé sur « l'attractivité ». Ainsi, il s'agit de rendre les « capitaux attractifs » (entendre : diminuer la fiscalité, et E. Macron a fort bien travaillé en la matière pendant son mandat), mais également les « talents ». On connaissait la diminution des cotisations sociales pour favoriser « l'emploi des moins qualifiés ». Ce qu'on connaît moins, c'est sa nouvelle pirouette argumentaire : pour attirer « l'emploi qualifié » (cela sous-entend d'ailleurs que nous ne sommes plus capables de le produire en France, ce qui finira par se rapprocher de la réalité tant que la destruction de l'enseignement public continuera d'être au programme), il faudrait... baisser les cotisations sociales (appelées bien sûr « charges ») de 20% entre 2 et 4 fois le SMIC ! Quand les cotisations sociales ne sont pas responsables

conomique du MEDEF

du « coût du travail », les voilà fautives de diminuer « l'attractivité de l'emploi qualifié ». Rien ne nous sera donc épargné pour mettre en cause la sécurité sociale et son financement.

IX. Le socialisme pour le patronat, la barbarie pour le travail

Au final, on peut lire ce « programme » comme un renouveau de l'arsenal rhétorique patronal, qui ne remet pas en cause ses bases. Le MEDEF a bien compris plusieurs points :

1. La supériorité du « marché », du libre-échange est caduque. Toutes les grandes puissances administrent d'une façon ou d'une autre leur production et leurs échanges. Tout l'enjeu pour le patronat est de réussir à conserver son statut dans cette recomposition (et en dernière analyse, ce qui intéresse le MEDEF c'est le niveau des profits, pas la « liberté marchande »). Il y a donc une inflexion dans la stratégie et le discours (appel au protectionnisme européen, appel aux relocalisations, appel à la souveraineté).

2. L'objectif pour lui est de montrer qu'on peut concilier la libre-entreprise (et leur propriété privée) et les objectifs d'intérêt général (sécuriser les approvisionnements, etc.). Ce qui se joue c'est la remise en cause de la légitimité même d'entreprises privées sur des pans entiers de l'économie.

3. Le patronat conserve ses bases : diminution du « coût du travail » et des « charges ».

Le patronat en appelle au bouclier de l'Etat, et demande de continuer à utiliser le sabre contre le monde du travail. On peut immédiatement faire le lien avec les aides publiques aux entreprises, qui sont un véritable tournant dans la symbiose entre la noblesse d'Etat et les grands intérêts du privé. Le nouveau régime économique est bien celui d'une assurance permanente du capital (contre les événements sanitaires, climatiques, géopolitiques, et désormais contre la concurrence internationale pourtant louée hier encore par le patronat). C'est toute l'idée des aides publiques aux entreprises, qui fait exploser les profits des grands groupes pendant la crise. Le MEDEF a bien conscience qu'il y a là une arme redoutable de chantage à l'emploi ; soit vous assurez le capital, soit nous détruirons de l'emploi ; et les politiques d'acquiescer. L'autre versant c'est que le patronat refuse de financer cette assurance permanente, car il gagne « en même temps » des réductions d'impôts et de cotisations. L'idée est toute trouvée : faire porter au travail le coût de ces ajustements permanents, sous la forme de pressions salariales, de sous-financement des services publics,

et bien sûr de dérégulation la plus poussée possible de l'emploi. Pile le patronat gagne ; face le monde du travail perd.

X. La stratégie CGT est à l'opposé de la rhétorique patronale

Dans cet affrontement, la CGT tient un tout autre discours. Nous partageons bien sûr des constats (sur les délocalisations, la désindustrialisation, sur la nécessité de penser les filières etc.), puisque le travail est toujours la première victime des mouvements (pour ne pas dire manoeuvres) du capital. Mais nous tirons les conséquences de ce qu'implique un véritable « plan de rupture » que nous appelons de nos vœux.

D'abord, réussir la rupture environnementale implique une planification qui repose sur le développement systématique des services publics sur les activités stratégiques (l'énergie, le numérique et les infrastructures de réseau, la logistique, les transports, etc.). C'est la première grande différence avec la stratégie patronale ; on ne donne pas une direction à l'économie avec des crédits d'impôts, on le fait en changeant la structure des entreprises ; les aides publiques massives ont montré que l'enjeu n'était pas celui des moyens, mais bien celui des objectifs que l'on se donne.

Ensuite, le grand point de divergence c'est également ce que nous décidons de « mettre en sécurité ». Le patronat, et c'est son intérêt, défend le « nouveau statut du capital », la perfusion permanente d'argent public pour garantir un niveau de profit. Nous défendons l'extension de la mise en sécurité sociale du travail. L'objectif de plein emploi dépend non seulement de la politique industrielle, mais également de la création d'une sécurité sociale professionnelle de la réduction du temps de travail qui sont autant de leviers qui permettront de garantir un emploi compatible avec les exigences environnementales.

Enfin, nous voulons garantir à tous et toutes un salaire décent, via une augmentation immédiate du SMIC répercutée immédiatement dans les branches. Cela ne se fera pas sans remise en cause des versements aux actionnaires, sans changement majeur dans la répartition de la valeur ajoutée en faveur du travail. Il y a bien deux visions ; celle du patronat, partagée par le gouvernement, qui consiste à faire payer moins le capital pour lui donner plus. Celle de la CGT, qui assume un plan de rupture sur les trois axes majeurs que sont la production pour la réponse aux besoins, l'emploi et les salaires ; la CGT aussi connaît ses fondamentaux.

A LA RECHERCHE DE B. TRAVEN _

JONAH RASKIN

Si son œuvre littéraire n'est plus à présenter (rééditée pour partie aux Éditions de la Découverte), la vie de l'auteur, B. Traven, est en elle-même romanesque.

Il créa et entretint le mystère de sa biographie en empruntant diverses identités, telles que, par exemple, Torsvan ou Hal Croves. Ce n'est qu'après sa mort en 1969, au Mexique, que son épouse et collaboratrice, Rosa Elena Luján, révèle enfin que B. Traven était bien Ret Marut, le militant révolutionnaire qui participa à la République des conseils de Bavière.

L'homme, sa vie, ses identités, son engagement au côté des Indiens du Chiapas, toutes ces facettes devinrent une légende, qui, comme toutes les légendes, mêlait le vrai et le faux, brouillant les pistes dans une inextricable narration à laquelle chacun rajoutait une part de mystère. Mais au-delà de cet aspect à la fois troublant et fascinant, ce qu'il faut retenir c'est que Ret Marut et B. Traven sont unis dans l'exil, le combat militant et une œuvre bouleversante. Jonah Raskin, dans son ouvrage *À la recherche de B. Traven*, publié aux Éditions du Fondateur de briques – l'éditeur a repris le titre de la revue anarchiste qu'anima Traven à Munich de 1917 à 1921,

Jonah Raskin

À la recherche de
B. Traven

Traduit de l'anglais (États-Unis)
par Virginie Girard



LES
FONDATEURS
DE BRICKS

Der Ziegelbrenner – nous fait partager le vertige que lui inspira sa quête impossible de l'identité véritable d'un homme dont la vie importe plus que les noms dans lesquels on cherche à l'enfermer. Certains sont même allés jusqu'à prétendre qu'il était le fils naturel du Kaiser Guillaume II ! En 1947, Hollywood adapte à l'écran *Le Trésor de la Sierra Madre*. Le film obtient 3 Oscars... Et attire sur le scénariste une attention avec laquelle il joue avec malice.

L'auteur de bande dessinée Golo a donc entrepris de dresser le portrait de cet homme en s'inspirant du texte de Jonah Raskin traduit par Virginie Girard. Il faut aussi signaler que Claire Auzias, entre autres, a participé à une sorte de comité de lecture qui en garantit la crédibilité. On a donc le choix entre le récit Jonah Raskin ou la BD de Golo. Pour ma part, il me semble que la BD est une bonne préparation à la lecture du récit.

Jean-Luc DEBRY tiré de la revue d'histoire populaire *Gavroche*

Bantigny : L'ensauvagement du capital

[Ludivine Bantigny]

Je lis le mot d'« ensauvagement » à longueur de journée, de colonnes, de slogans.

Alors je reviens à Césaire qui décrivait l'Europe coloniale suçant comme un vampire le sang, les terres, les biens et la dignité même, ravalant l'humanité au rang amer des bêtes de somme.

Ensauvagement : ce mot n'est pas réservé au passé. Il peut désigner la prédation qui enrégimente le vivant dans la sombre loi du marché. Le capitalisme a toujours été ensauvagé : ses origines sont tachées de sang.

L'ensauvagement du capital

Ludivine Bantigny

Je lis le mot d'« ensauvagement » à longueur de journée, de colonnes, de slogans. Alors je reviens à Césaire qui décrivait l'Europe coloniale suçant comme un vampire le sang, les terres, les biens et la dignité même, ravalant l'humanité au rang amer des bêtes de somme. Ensauvagement : ce mot n'est pas réservé au passé. Il peut désigner la prédation qui enrégimente le vivant dans la sombre loi du marché. Le capitalisme a toujours été ensauvagé : ses origines sont tachées de sang.

Renforcement de la lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste

Le saviez-vous ? A compter du 31 mars 2022, le Code du travail accueille une nouvelle définition du harcèlement sexuel via une réécriture de son article L.1153-1, issue de l'article 1 de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Cette modification permet la mise en conformité du Code du travail avec les dispositions contenues, de longue date, par l'article 222-33 du Code pénal (loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes).

Les propos qui font référence à une identité de genre, par exemple dire à une salariée « Qu'est-ce qui t'arrive, tu as tes règles ? » ou « Ah, tu es enceinte ! Je te croyais plus motivée que ça... » ou « Ma petite, allez me chercher un café », peuvent désormais faire l'objet d'une sanction de la part de l'employeur.

D'ailleurs, pour être totalement opérationnelle cette nouvelle disposition va imposer la modification du règlement intérieur de l'entreprise ainsi que les dispositifs et procédures internes et d'amender les documents d'information internes.



Si l'employeur peut, maintenant, sanctionner un.e salarié.e ayant de propos sexiste ou sexuel, qu'en est-il quand ces propos viennent du ou des clients ?

En effet, il est malheureusement courant que certaines salariées prestataires, comme les hôtesses d'accueil par exemple, subissent des paroles déplacées.

En parlant des hôtesses d'accueil, nous devrions pouvoir nous appuyer sur ces deux textes (les codes du travail et pénal) pour lutter contre les clauses « sexistes » contenues dans les contrats commerciaux des clients qui les forcent à porter des tenues avec décolleté et talons hauts.

C'est un combat que nous devons mener tou.te.s ensemble que nous soyons hôtesses/hôtes d'accueil ou chez le donneur d'ordre.

Le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes passe inévitablement par une lutte contre les stéréotypes sexistes où qu'ils soient.

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX