

Courrier Fédéral

N° 348

du 04.05.13 au 17.05.13

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ EDITORIAL

Changeons de cap

page 3

■ LUTTES ET SUCCES

page 2

■ EUROPE

Schneider Electric, les syndicats italiens manifestent devant le siège parisien du groupe

page 4

■ REVENDICATIF

STX St Nazaire, accord compétitivité, la CGT sur le pont

page 5

■ REVENDICATIF

Représentativité, les résultats d'un point de vue pratique

page 6

■ CULTURE

Retour sur la lutte des Molex

page 7

■ PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

<http://www.ftm-cgt.fr>
courriel : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0413 S 06474
Imprimé par nos soins

Fläkt Solyvent Ventec – MEYZIEU (69) En grève pour les salaires



Une quarantaine de salariés de Fläkt Solyvent Ventec, spécialisée dans la conception, la fabrication et la commercialisation de ventilateurs industriels, a voté la grève le mercredi 24 avril à 13h15. Elle fait suite aux NAO. Les CGT a porté une plate forme revendicative en s'appuyant sur une consultation des salariés (connaissance du salariat, salaires, conditions de travail, emploi...). Durant ce processus, la CGT a fait des AG de syndiqués, des réunions de salariés et fait signer une pétition. La CGT a maintes fois averti la direction que ses propositions n'étaient pas à la hauteur des besoins des salariés. En effet, malgré les bénéfices, la direction propose une augmentation générale de 1,1% avec un minimum de 20€ pour les bas salaires.

Les grévistes revendiquent 1,8% d'augmentation générale avec un talon de 40€ mais la direction campe sur sa position, car elle argumente sur la participation et qu'elle met en place une enveloppe pour récompenser « la performance ». Elle a même menacé d'annuler les augmentations individuelles si le travail ne reprend pas rapidement. Elle ne se prive pas non plus de préciser que pour être « compétitif et garder l'emploi » il faut faire très attention à la masse salariale. Les quarante grévistes sur les 200 salariés que compte l'entreprise, sont bien déterminés puisqu'ils ont voté une nouvelle la fois la grève pour le lundi 29 avril.

Gindre (38) Grève d'une journée pour gagner le doublement des propositions de la direction



Le 20 mars, sur les 400 salariés que comptent les 2 sites, 200 étaient en grève. La direction proposait une AG de 0,9% soit une somme annuelle de 172 000 euros. La CGT Gindre revendiquait une répartition équitable de ces 172 000 euros (ce qui faisait 25 euros bruts par salarié) et une enveloppe supplémentaire de 45 000 euros pour les 2 comités d'entreprises. Dans l'après-midi de cette première journée de grève, la direction a souhaité reprendre les négociations avec la CGT. Vers 19H un accord a été signé. Les salariés ont obtenu 22 euros bruts par mois pour tous les salariés, une hausse de salaire de 0,24% du salaire de base et une enveloppe supplémentaire de 30 000 euros pour les 2 Comités d'entreprise. L'objectif de favoriser les bas salaires est atteint puisque le syndicat a obtenu le double de ce que proposait la direction.

COVIDIEN (38) Débrayage des salariés

Suite au mouvement du jeudi 11 avril et aux négociations qui ont suivi, la direction a répondu, le 18 avril, à certaines revendications dont le retrait de la demande de dérogation pour les personnes ne souhaitant pas prendre leur troisième semaine de congés estivaux accolée à la fermeture d'été prévue S33 et S34. De même, une révision des cycles de travail est programmée. Cependant, les autres revendications sont repoussées aux NAO qui doivent débuter courant septembre. Les salariés réunis en AG, le 19 avril, ont décidé de mettre fin au mouvement mais resteront mobilisés si ces dernières ne sont pas à la hauteur de leurs attentes.



1^{er} mai, vers de nouvelles perspectives de mobilisation

En France, 286 rassemblements unitaires, auxquels participaient la CGT, ont été organisés, rassemblant près de 160 000 manifestants.

De plus en plus de voix s'élèvent, tant dans les sphères politiques qu'économiques, en France, en Europe et dans le monde pour dénoncer l'inadéquation des politiques d'austérité menées dans tous les pays d'Europe avec l'impérieuse nécessité de sortir de cette crise.

Nos mobilisations, les débats que nous menons chaque jour pour faire reconnaître que le travail et sa rémunération, est un enjeu central pour sortir de la crise, trouvent de plus en plus d'écho. Cela conforte chaque jour un peu plus la conviction qu'une autre politique est possible et indispensable. En refusant une proposition de loi d'amnistie pour les syndicalistes la semaine dernière, le Gouvernement cherche à étouffer cette montée de la contestation, à diaboliser aux yeux de la population ceux qui osent revendiquer autre chose que la destruction de leurs droits pour aller encore plus loin dans l'austérité dans les mois qui viennent.

La CGT ne laissera pas le champ libre à tous ceux qui prônent la poursuite de la dégradation de la situation économique et sociale comme l'issue indiscutable à la crise. Il faut sans attendre activer les leviers indispensables à la croissance en relançant les investissements des entreprises et des collectivités publiques et la consommation des ménages par l'amélioration du pouvoir d'achat des salaires et pensions et l'emploi...

Il est urgent de faire entendre encore plus fort la voix des salariés, nous unir, nous rassembler pour « changer de cap contre les politiques d'austérité », comme l'a décidé la Confédération européenne des syndicats en appelant à une semaine d'action dans tous les pays du 7 au 14 juin 2013. A l'appui de ce 1^{er} mai 2013, la CGT continuera à informer, débattre avec les salariés, les populations, à ancrer les revendications, à renforcer le syndicalisme unitaire, solidaire et rassembleur de conquêtes sociales et à multiplier les initiatives revendicatives sur les territoires, dans les entreprises, les professions pour faire entendre les revendications des salariés et gagner une autre répartition des richesses.

D'ores et déjà, la Commission exécutive confédérale de la CGT appelle les salariés à participer massivement au rassemblement devant l'Assemblée Nationale le 16 mai 2013 à partir de 12h pour soutenir la proposition de loi d'amnistie des syndicalistes.

L'éditorial

Blandine Bénarbia,
membre du Bureau Fédéral



Changeons de cap

Il y a un an, beaucoup de salariés aspiraient au changement notamment contre la politique de Nicolas Sarkozy. Depuis son départ, le Cap pris par le gouvernement Socialiste ne prend pas le chemin du changement. Il n'a pas créé la rupture de la politique sociale et économique menée par le gouvernement précédent.

La CGT s'était exprimée d'ailleurs pour un changement dans l'intérêt des salariés. Mais aujourd'hui, force est de constater l'écart entre les attentes des salariés et les réponses politiques apportées occultant les vrais problèmes que rencontrent les français au quotidien, comme la baisse du pouvoir d'achat, l'emploi, les salaires, les retraites...

La récession en France continue son avancée, comme dans l'ensemble des pays européens au rythme des mesures de restrictions budgétaires imposées aux peuples. Pourtant, l'horizon reste toujours aussi sombre pour la majorité de la population à qui on demande de faire des efforts pour garantir aux nantis de s'enrichir toujours plus.

Des mesures d'austérité sont mises en place comme l'accord dit de sécurisation de l'emploi ou l'ANI mais qui ont des conséquences graves pour les salariés. Comment le gouvernement peut-il penser que les mesures préconisées par le patronat pour l'emploi seraient la solution contre le chômage ? Alors qu'elles ne font qu'accélérer la destruction du code du travail et la protection des travailleurs.

Cet accord, une fois mis en place, permettra surtout d'augmenter les dividendes des actionnaires, alors que dans le même temps, bon nombre de salariés auront quant à eux, contraint d'accepter des conditions d'augmentations du temps de travail avec des baisses de salaires ! Jamais nous n'avons connu un tel recul en matière de droit salarial depuis ces 40 dernières années.

Et pourtant de l'argent il y en a ! dans les poches du patronat, dans les banques, sur les marchés financiers. Sans compter l'argent dissimulé, qui échappe à tout contrôle fiscal alors qu'il est créé sur notre territoire. L'évasion fiscale se joue à une telle échelle que les paradis fiscaux abriteraient entre 30 à 50 milliards d'euros échappant aux recettes fiscales françaises. C'est autant d'argent qui ne va pas à l'investissement productif, au logement, au développement des services publics, à la santé, à la protection sociale. Rappelons que le montant du « trou »

de la sécurité sociale s'élevait à 13,1 milliards en 2012. C'est cet argent qui manque à chaque fin de mois aux salariés condamnés aux petits salaires, au chômage, aux petites retraites.

Oui de l'argent il y en a ! la relance de l'économie nationale passe obligatoirement par l'augmentation du salaire minimum d'embauche, qui doit être fixé à 1700€ (pour un salaire minimum de référence). D'autant que ceux sont les salaires et les cotisations qui alimentent les caisses de la protection sociale pour la santé, la retraite, l'assurance chômage. Nous avons besoin d'encadrer les banques pour les contraindre de placer l'argent pour investir dans l'outil productif, dans les services publics. Cela permettrait une reconquête industrielle avec la création et le développement de filière. C'est la seule garantie de création d'emplois.

Dans ce contexte, rien ne se fera sans la mobilisation. Il nous faut construire l'unité avec les salariés, pour faire naître l'espoir partout où la même politique d'austérité et la restriction des droits sont imposées aux salariés. Elles aggravent la crise, plongent les peuples dans la misère et provoquent la récession dans la zone euro. Après les manifestations du 1^{er} mai, la CGT a lancé un appel aux salariés, pour être plus fort face à ces mauvais coups. Elle propose de se rassembler notamment lors de la semaine d'action du 7 au 14 juin 2013. Mettons tout en œuvre pour construire avec les salariés, dans les entreprises et les lieux de travail, les conditions pour exprimer leurs mécontentements.

L'augmentation des salaires, l'emploi, le développement industriel et des services publics, les droits à la retraite, doivent être à l'ordre du jour de nos axes revendicatifs. Continuons le combat pour défendre notre retraite à 60 ans, un salaire minimum à 1700€, et une sécurité sociale de haut niveau.

SCHNEIDER ELECTRIC

LES SYNDICATS ITALIENS MANIFESTENT DEVANT LE SIEGE PARISEIN DU GROUPE

Les syndicats CGT de Schneider Electric ont exprimé leur solidarité avec les travailleurs de l'usine Rieti qui sont venus manifester à Rueil-Malmaison devant le siège du groupe. > Patrick Corrèa, Conseiller fédéral

80 travailleurs de l'usine Schneider Electric de Rieti (Italie) sont venus manifester devant le siège du groupe français à Rueil-Malmaison, le 23 avril dernier, afin de dénoncer la fermeture de leur site. Appuyés par la FTM CGT dans l'organisation et la solidarité de délégations de syndicats CGT Schneider Electric venus de toute la France, une délégation intersyndicale FIOM CGIL et FIM CISL, accompagnée du maire de la commune de Rieti, a été reçue pendant près de 5 heures par la direction du groupe français.

L'usine italienne spécialisée de l'appareillage basse tension a été acquise par Schneider lors de la cession de l'activité T&D par Areva. La fermeture du site italien était initialement prévue pour l'été 2013 avec le transfert d'une partie des travailleurs sur une autre usine du groupe située à plus de 80 kilomètres de Rieti.

A l'issue de la rencontre, les représentants syndicaux italiens ont obtenu de la direction du groupe :

- un engagement pour chercher un repreneur pour le site industriel de Rieti capable d'assurer la continuité des activités.
- le maintien de la production sur le site jusqu'en juin 2014 avec des périodes de chômage partiel entièrement couvertes par l'entreprise.
- l'entreprise proposera aux travailleurs de prendre en charge les frais liés aux transferts des travailleurs sur d'autres sites du groupe en Italie.

Les syndicats italiens ont pris acte des propositions de la direction qui a demandé qu'aucune initiative ne vienne affecter la continuité de la production du site.

Les syndicats italiens ont chaleureusement remercié la solidarité de la CGT et de l'appui apporté pour l'organisation de la manifestation.



ACCORDS COMPETITIVITE : LA CGT SUR LE PONT



Jeudi 25 avril, les syndicats CGT et FO de STX à Saint-Nazaire appelaient à un débrayage contre le projet de la direction de «réduire le coût du travail» par un accord de compétitivité. Malgré les mesures de chômage partiel, plus de 500 salariés étaient rassemblés.

Le gouvernement et le patronat continuent sur le chemin de la régression sociale, de l'austérité et de la flexibilité en partenariat avec d'autres organisations syndicales. Le poison social nommé ANI pourrait être décliné aux Chantiers avec la mise en place d'un accord de compétitivité. La Direction a donc entamé de son propre chef des négociations avec pour seul objectif «réduire le coût du travail». La grande braderie de nos droits, de nos acquis est à l'ordre du jour. La CGT a affirmé qu'elle n'accepterait aucun recul social.

De grandes questions sociales, de notre vie au travail, de notre vie tout court, sont posées aujourd'hui. Alors que les salariés subissent depuis plusieurs années le chômage partiel en raison des fluctuations des commandes, la CGT s'inquiète des mesures qui pourraient être proposées par la direction. *«Un coup, le salarié est appelé pour revenir au travail, puis repartir au chômage, puis revenir ou bien, plus radical encore, être invité au chômage partiel en CDI. Tout ceci au gré de la production, des délais !»* s'inquiète le responsable du syndicat lors de la prise de parole du débrayage du jeudi 25 avril.

«Dans le même temps, les salariés en activité, eux, sont invités soit à amplifier leur durée de travail, soit à venir au travail les jours de pont du mois de mai. C'est le cas des camarades du 180 tonnes qui ont débrayé hier pour contester légitimement cette mascarade, alors que des centaines de camarades sont au chômage !»

Pour la CGT, le message est clair : *«Ce n'est pas de cette vie là que nous voulons aujourd'hui comme demain ! La Direction a la volonté de déstructuré notre vie sociale, au travail comme à l'extérieur».*

C'est dans ce contexte que le syndicat CGT appelait à la mobilisation, le 25 avril, devant le site de Saint-Nazaire. Car *«les sacrifices, nous sont déjà imposer : chômage partiel, gel des salaires, absence de déroulement de carrière, absence d'intéressement, de participation».*

Pour la CGT, culpabiliser et flexibiliser les salariés n'est pas la bonne voie. Le syndicat demande à la Direction de prendre ses responsabilités pour aller chercher de nouvelles commandes. En effet, c'est bien l'absence de commandes qui met en difficulté l'entreprise qui tourne seulement aujourd'hui à 30 ou 40% de ses capacités. Cette faiblesse est le résultat de son désengagement de l'activité industrielle. Pourtant, les comptes de l'entreprise sont à l'équilibre et les liquidités se portent bien.

La CGT a rappelé qu'une plus forte activité permettrait de sortir l'entreprise par le haut avec des investissements dans l'outil de travail. *«Ce n'est pas d'un accord de compétitivité dont nous avons besoin mais d'un accord d'efficacité, de progrès social qui répond aux aspirations des salariés en garantissant l'avenir de notre industrie»* a rappelé la CGT avant de donner rendez-vous le 1^{er} mai pour la fête du travail et le 7 mai lors de la prochaine réunion avec la direction.

REPRESENTATIVITE

LES RESULTATS D'UN POINT DE VUE PRATIQUE

Fin mars, le Haut conseil du dialogue social a dévoilé la mesure d'audience syndicale au niveau national interprofessionnel ainsi que de chaque champ conventionnel (cf. courrier fédéral n°344). Quelques explications techniques s'imposent. > Aurélie Mahout, Conseillère fédérale

L'obligation de mesurer la représentativité des organisations syndicales est issue de la Position commune d'avril 2008 (signée par la CGT et la CFTD) qui a été reprise et complétée par la Loi du 20/08/2008.

Pour les entreprises et les groupes, cette mesure de l'audience syndicale est déjà en place depuis janvier 2009.

Pour les champs professionnels, la représentativité de chaque organisation syndicale est calculée par agrégation :

- De l'ensemble des résultats d'élections dans les entreprises du champ conventionnel (ex : pour la convention collective métallurgie de l'Aisne, il s'agit de toutes les élections professionnelles CE (ou à défaut DUP ou DP) dans les entreprises de la métallurgie de 11 salariés et plus). La période de référence pour ce calcul s'étend du 01/01/2009 au 31/12/2012 ;
- Des résultats des élections TPE dans chaque champ conventionnel également.

Au niveau interprofessionnel, on ajoute au calcul précédent le résultat des élections aux chambres d'agriculture de janvier 2013.

Concernant la métallurgie plus particulièrement, pour obtenir l'audience de la fédération il fait additionner les suffrages obtenus :

- Dans chaque convention collective territoriale
- Dans le champ de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres
- Dans le champ de la convention collective sidérurgie.

On obtient ainsi pour la FTM-CGT un résultat de 29,48% des suffrages exprimés, ce qui en fait la première organisation syndicale dans la branche (CFTD : 25,64%, FO : 15,68% CFTC : 7,27%, CGC : 16,54%). La CFTC obtient moins de 8% (seuil de représentativité) mais au niveau interprofessionnel, cette organisation obtient 9,3% ce qui lui permet de rester 4 ans de plus y compris dans les branches où elle ne franchit pas les 8% (loi n°2008-789 du 20/08/2008 article 11-III).

Le résultat de chaque organisation syndicale dans la branche métallurgie est un résultat brut. **Un deuxième calcul s'impose pour obtenir l'audience relative qui sera prise en compte lors des négociations d'accords collectifs.** Pour obtenir cette audience relative, on retranche du total des suffrages exprimés les voix obtenues par les syndicats qui ne sont pas représentatifs.

Ainsi on obtient dans la branche métallurgie le poids relatif suivant pour les organisations syndicales :

CGT : 31,16 %
CFTD : 27,10 %

CFE-CGC : 17,48 %

FO : 16,57 %

CFTC : 7,69 %

Tous ces résultats seront officiellement publiés par décret courant juin.

Quelles conséquences pratiques en tirer pour la négociation dans notre branche ?

Pour qu'un accord soit valablement conclu, il devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages exprimés et ne pas subir, dans un délai de 15 jours, l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (article L2232-6 du code du travail).

Ainsi la FTM-CGT est la seule organisation à pouvoir signer seule un accord de branche mais elle ne pourra s'opposer seule à un accord conclu par d'autres syndicats ; il nous faudra alors nous allier à d'autres pour atteindre les 50% nécessaires au droit d'opposition.

Enfin pour terminer un petit rappel des repères revendicatifs de la CGT en la matière.

La représentation des salariés dans la négociation doit être exclusivement assurée par des syndicats, afin de donner toutes les garanties d'indépendance et d'absence d'instrumentalisation par l'employeur ou la partie patronale.

La possibilité de participer à l'activité syndicale est le moyen essentiel donné au salarié d'exercer sa citoyenneté à l'entreprise, dépassant le rapport individuel de subordination à son employeur.

L'implantation d'une section syndicale dans une entreprise, quelle que soit sa taille, doit donner lieu à protection contre le licenciement du salarié désigné pour la représenter, qu'il ou elle soit élu(e) du personnel ou non.

La représentativité des syndicats à tous les niveaux doit être maîtrisée par les salariés (entreprise, établissement, branche, groupe, interprofessionnel...) et résulter des élections professionnelles. Celles-ci doivent être généralisées à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et la présence syndicale.

Le droit des salariés d'être informés et consultés avant, pendant et en fin de négociation doit leur être reconnu et les syndicats doivent disposer des moyens de le faire.

La validation d'un accord, quel qu'en soit le niveau, doit impérativement résulter de la signature de syndicats représentant une majorité des salariés concernés par son champ d'application.

RETOUR SUR LA LUTTE DES MOLEX

“Comment nous avons résisté à Molex”, est un livre-témoignage de Guy Pavan, figure de proue du combat des 279 salariés licenciés du site de Villemur-Sur-Tarn (31) appartenant à la multinationale américaine Molex, qui se sont battus pendant plusieurs mois pour empêcher la délocalisation en Slovaquie de leur outil de travail et la fermeture de leur usine. Guy Pavan est interviewé par Catherine Heurteux Peyréga, consultante auprès des comités d'entreprise, sur les racines, les péripéties et les conséquences de cette lutte. Cette conversation fait ressortir le langage simple, percutant et imagé de Guy Pavan. Elle est complétée par un historique succinct de l'entreprise et de la résistance des Molex. Extrait

Ca arrive souvent, c'est le métier des politiques ! Donc, tout le monde s'est mis spontanément en arrêt de travail. Que faites-vous à ce moment là ?

Nous, la CGT, on s'est positionné tout de suite – un petit peu par expérience – pour voter l'arrêt de travail. Faut arrêter de bosser ! C'est la seule solution pour essayer d'avoir quelque chose, surtout pour garder le boulot. Cette usine, elle ne peut pas fermer, quoi ! On a dit : « c'est l'arrêt de travail complet, de suite et avec occupation ! »

Mais ça n'a pas complètement marché et on n'a pas réussi à gagner ça. Il a donc fallu trouver un compromis avec toutes les autres organisations syndicales. Parce que certaines voulaient tout de suite commencer à parler des indemnités, sans regarder le côté économique de la fermeture, si c'était justifié ou non. Et si on commence à parler pognon avec les patrons, c'est foutu, on ne parle plus de conserver nos emplois. Donc, nous, on a dit « on reste sur l'emploi ; s'il n'y a pas de raison économique, ça ne ferme pas ! ». On a porté ce message-là. Là-dessus, on ne voulait pas reculer, c'était trop important. Par contre, ce qu'on a fait, c'est de dire : « on va reprendre le boulot lundi, on n'est pas en grève ». Mais on ne l'a pas dit comme ça, hein ! C'est venu dans l'intervention que j'ai faite, la prise de parole pour expliquer au person-

nel... j'ai beaucoup improvisé sur le truc. J'ai fait un discours. Une prise de parole plutôt, parce qu'il ne s'agissait pas d'un discours.

Qu'est-ce que c'est, pour toi, la différence entre un discours et une prise de parole ?

Une prise de parole, c'est spontané, tandis qu'un discours, c'est plus préparé. Moi, j'ai fait une prise de parole.

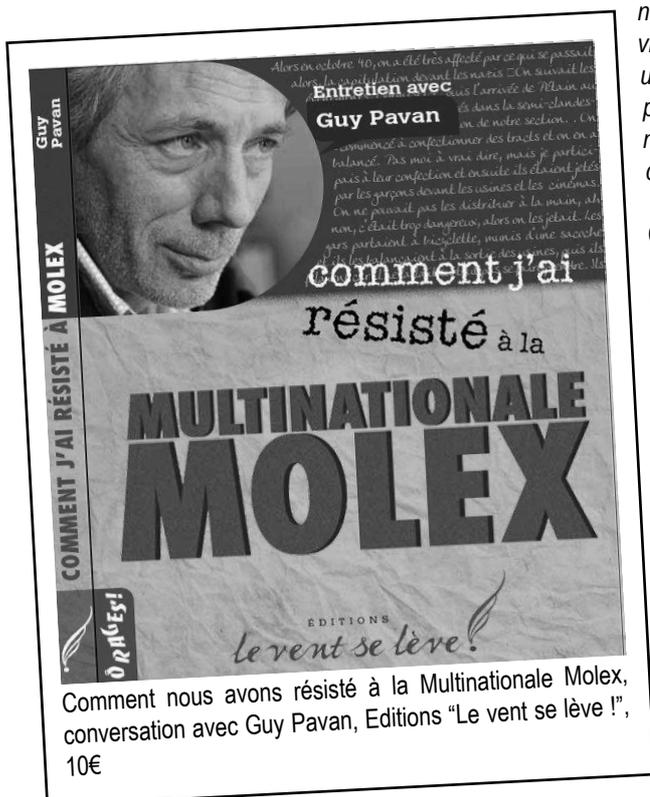
Sans notes. Ce sont les tripes qui parlent

Moi, je n'ai jamais fait de discours. Je parle comme ça vient... Dans les discours, c'est toujours la même chose et ça ne fait pas

le même effet. Donc en fin d'après-midi le vendredi, j'ai dit : « voilà, on s'est réuni avec les organisations syndicales ». Et je dis bien à tout le monde qu'il y a deux idées qui se sont affrontées. Une idée – je pense qu'ils ont compris qu'elle venait de la CGT – qui est pour l'arrêt total du travail et moi je suis pour. Les autres évidemment, ne pensent pas pareil, pour faire la différence. J'ai alors dit un truc qui, je pense, est vachement important : « dans un souci d'unité de l'ensemble des organisations syndicales et de l'ensemble des salariés, on vous demande de reprendre le travail lundi ». Et là je retiens ce que m'avait dit un salarié : « comment tu veux aller bosser ? On ne peut pas aller bosser ! Le ressort est cassé ». C'est vrai qu'on n'en a plus envie, mais on y va quand même. Et on fait ce qu'on peut, comme ça on est sûr de ne pas se faire mal ou pire. Et on a insisté sur l'importance d'être présent, dans les ateliers, et aussi à chaque AG, parce qu'on ne va pas se laisser faire comme ça !

Juste un petit mot : « on ne se fait pas mal »... ça veut dire quoi, qu'il y a une pénibilité et que les gens se donnaient énormément ?

C'était plutôt le côté psychologique, quand tu n'es pas en état de travailler. On a des bécanes qui sont dangereuses. Parce qu'il y a des fois, on fait certains trucs et on n'a pas le temps d'aller chercher une protection et on fait le boulot quand même. Là, on voulait donc dire que le but, ce n'était pas d'aller se faire mal au travail. Et pourtant, par la suite, il y en a eu, des accidents, et certains étaient sûrement dus à la tension qui régnait. Il y a un technicien qui s'est fait prendre dans la semaine qui suivait ; il est fait prendre les doigts dans la pince d'une bécanne. Et on est persuadé que c'est parce qu'il n'avait plus la tête à ce qu'il faisait.



ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs.

Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE