

Le Courrier de l'Ufict

N°330 - Juin 2015

<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>



Une UFICT plus forte pour rencontrer tous les ICT



Sommaire

Edito
Page 2

Les cadres des services financiers adhèrent aussi à la CGT
Pages 3 et 4

Blocage des carrières des techniciens et administratifs
Page 4 à 6

La CGT l'a fait ! Et ce fut un succès !
Page 7

Un CN pour s'interroger collectivement sur notre outil UFICT

Nous avons souhaité notre Conseil National du 2 juin dernier comme un bilan, afin d'évaluer collectivement ce qui est fait aujourd'hui à l'UFICT. Nous voulions être en capacité de mieux définir ensemble ce que nous pourrions apporter demain. Quels sont nos leviers pour améliorer l'existant ?

L'activité syndicale est collective. Elle doit, si on veut qu'elle fonctionne, être partagée et suffisamment discutée pour créer l'adhésion et engendrer une dynamique globale. Elle doit donc se construire autour des attentes et des réflexions que chacun pourra amener, des expériences individuelles ou collectives que chacun met à la disposition de tous.

Bien sûr, cette évaluation doit tenir compte du contexte aussi bien politique que syndical qui influe forcément sur nos démarches syndicales. C'est particulièrement vrai dans la période où la préparation du congrès confédéral s'impose. Il faut dès à présent le prendre en compte pour en travailler le contenu collectivement dans les structures et syndicats, pour que les positions de tous puissent y être exprimées.

De quelle façon l'UFICT doit-elle procéder pour répondre aux sollicitations des syndicats qui cherchent des solutions, des techniques, du matériel pour aller vers des ICT ? Les syndicats ont pour l'instant encore du mal à parler avec les ICT. Quelles propositions peut-on leur apporter pour les aider à franchir le pas et leur donner confiance dans le travail qu'ils souhaitent engager ?

Comment l'UFICT peut-elle contribuer à modifier les mentalités dans les syndicats ? Il s'agit de faire en sorte que le travail réalisé par les syndicats de la métallurgie ne se fasse plus en fonction des catégories imposées par les directions, mais simplement des salariés (de tous les salariés). Nous devons être en capacité de faire avancer leurs revendications quelle qu'elles soient.

Je pose ici des problématiques mais nous avons tout de même des pistes !!

Nous bénéficions d'une Fédération munie d'une UFICT ! Notre UFICT dispose d'une Commission exécutive de 51 membres depuis décembre 2013, des anciennetés et des expériences diverses et variées dans le syndicalisme avec des personnalités fortes et combatives qui se complètent et s'écoulent. Bref, nous disposons d'une belle et grande richesse pour construire collectivement.

Ce rendez-vous du Conseil National a servi à «prendre la température», à lister via les remontées de chacun les sujets à traiter, à découvrir les recettes qui marchent chez certains ou celles qui demandent encore à être améliorées.

Elles serviront aussi de base à la réalisation du matériel qui sera fourni dans l'avenir, à travailler nos positionnements grâce au débat, par l'échange d'expériences et la création de lien pour le mettre à disposition.

Ce Conseil National fut également un relais de l'activité de l'UGICT, pour renforcer et favoriser les initiatives conjointes interprofessionnelles.

La représentation et participation des membres de l'UFICT dans nos différentes structures (territoriales et fédérales) améliorent notre capacité à créer des passerelles. Elle doit tendre vers une meilleure complémentarité au sein de la CGT pour fédérer et faire converger les luttes.

Par ailleurs, des outils sont à disposition dont chacun peut se saisir. Les formations en sont un des principaux. Elles sont en constante évolution. Elles sont de deux types pour répondre à des besoins différents qui se sont exprimés ces dernières années : la formation des militants (5 jours) et la formation des collectifs de directions syndicales (2 jours).

Nous savons également que la manière de communiquer est essentielle, c'est pourquoi l'UFICT a mis ces dernières années de nombreux supports à disposition des syndicats de la métallurgie. Des plaquettes de support à la discussion et au déploiement dans toutes nos catégories, également des outils d'aide à la syndicalisation. N'oublions pas la Lettre et le Courrier de l'UFICT qui donnent de la visibilité sur les démarches, les activités et luttes dans les syndicats. La pétition en ligne, testée récemment, est aussi une innovation : l'an passé, nous avons lancé celle concernant les minima I/C et actuellement, nous avons mis en ligne sur le site de la Fédération celle « pour le paiement des qualifications contre le paiement au poste ».

Les retours des salariés destinataires du matériel sont bons. Ils le trouvent adapté à leurs besoins. Les syndiqués qui s'en servent comme support pour aller à leur rencontre ont donc en main les outils pour répondre aux interrogations des salariés.

Tout cela est très encourageant. Nous mettons à disposition des syndicats tout ce que nous pouvons pour avancer et faire de notre outil UFICT métaux une base d'aide, d'échange de formation, de transmission de bonnes pratiques et aussi d'intégration à la construction syndicale.



Edith BIECHLE
Membre de la CE de l'UFICT

Les cadres des services financiers adhèrent aussi à la CGT

Interview de Maud AUJAS, cadre chez Renault Trucks à Lyon



1- Maud, tu es cadre dans le secteur financier de Renault Trucks (Groupe Volvo) et élue CGT. En quoi consiste ton métier ?

Je travaille dans la finance d'entreprise depuis le début de ma vie professionnelle. C'est ma formation initiale qui m'a amené dans cette voie.

Je suis contrôleur interne depuis plusieurs années. Le contrôle interne vise à prévenir le risque d'erreurs et de fraudes sur les états financiers (comptes) de l'entreprise. Pour atteindre cet objectif, il faut faire des analyses de risques et mettre en place un dispositif de contrôles qui permet de garantir la fiabilité des états financiers.

J'ai également été contrôleur de gestion pendant 4 ans. Le contrôle de gestion a pour objectif d'optimiser la rentabilité des entreprises.

2- Quand as-tu adhéré à la CGT ? Quel parcours t'as amenée vers notre syndicat ?

J'ai adhéré à la CGT il y a plus de 4 ans. Je me suis syndiquée parce que j'éprouvais alors le besoin de cultiver une autre vision de l'entreprise que la vision patronale. Lorsque j'ai commencé ma vie professionnelle, j'étais prête à m'investir beaucoup pour progresser sur le plan professionnel et être reconnue. J'ai accepté de rentrer dans un certain moule.

Puis je me suis rapidement rendue à l'évidence : je ne m'épanouissais pas et j'étais exploitée. Après avoir vécu un burn out, il était vital que je change de cap. Dans un premier temps, je suis arrivée à la CGT un peu par hasard. Je souhaitais adhérer à un syndicat mais la CGT n'était pas le syndicat que j'envisageais de rejoindre parce que je pensais que la CGT ne s'occupait pas des problématiques des cadres. Mais deux personnes dans mon entourage professionnel m'ont conseillé de contacter le secrétaire du syndicat UGICT (qui est cadre), j'ai donc suivi leurs conseils et je n'ai pas été déçue.

3- Il n'est pas commun de voir à la CGT des cadres spécialisés dans la finance. Quelle a été la réaction de tes collègues lorsqu'ils ont appris que tu avais rejoint la CGT ?

Effectivement, il peut sembler paradoxal d'être un cadre financier, adhérent à la CGT car la finance d'entreprise est une fonction qui s'inscrit beaucoup dans la logique patronale.

Les réactions de mes collègues vis-à-vis de mon adhésion à la CGT ont été assez diverses. Il y a ceux qui comprennent bien l'intérêt des syndicats et qui saluent le militantisme syndical. Parmi eux, certains ont été surpris du choix du syndicat car ils pensaient que la CGT n'était pas un syndicat pour les cadres. Il y a d'autres collègues qui ne voient pas l'intérêt des syndicats, que ce soit de la CGT ou des autres. Ils sont dans une logique de gestion de carrière individuelle.

Parmi ces personnes, certains collègues de la finance tiennent parfois des propos assez déroutants. Ils disent que « les plans sociaux font partie de la vie des entreprises » ou que « cela est tout à fait understandable que le groupe licencie puisque la rentabilité n'est pas assez élevée ».

Enfin, il y a eu quelques collègues qui ont manifesté des réactions hostiles à mon égard à cause de mon appartenance syndicale. Ces réactions n'ont pas été frontales mais elles m'ont été rapportées par ma collègue. Il y a quelque mois, un département de contrôleurs de gestion est venu s'installer sur le plateau (nous sommes dans un open space) à côté de l'équipe à laquelle j'appartiens. Avant l'arrivée de ce département, le responsable a demandé à ce que toute notre équipe soit délogée car il ne sou-

haitait pas partager un espace de travail avec une représentante du personnel CGT. Il s'agissait, selon lui, d'un problème de confidentialité des chiffres. Ma collègue s'est retrouvée à défendre ma cause. Mais globalement, cette expérience hostile n'est pas du tout le reflet de mon quotidien.

4- Aujourd'hui, après plusieurs années d'expérience, comment analyses-tu ton parcours syndical, son utilité dans ta vie professionnelle et dans ton service parmi tes collègues ?

Aujourd'hui, je me félicite d'avoir osé pousser la porte de la CGT. Je milite depuis bientôt trois ans et cela m'a permis de retrouver un sens au travail. J'étais tellement désenchantée de mon activité professionnelle que j'avais même entrepris des démarches très concrètes pour changer radicalement d'orientation.

Je pense que mes collègues proches et mon entourage professionnel sont assez satisfaits d'avoir une représentante du personnel dans leur équipe ou dans leurs contacts. Ils sont contents d'avoir des conseils syndicaux pour eux ou pour leurs proches et me remercient fréquemment.

Il est certain que mon réseau professionnel m'a per-

mis de tisser mon réseau syndical et d'être identifiée par mes collègues de la finance comme un point de contact. Récemment, un ancien collègue qui revenait d'expatriation m'a contacté pour me demander conseil. La conversation a commencé par : « j'ai appris que tu étais représentante du personnel à la CGT et que tu t'occupais des cadres. » Cela m'a fait sourire. Cela prouve que l'idée que « la CGT n'est pas pour les cadres » tend à disparaître dans notre entreprise.



Blocage des carrières des techniciens et administratifs

Les NAO sont l'occasion de parler des salaires et des déroulements de carrière avec les techniciens / administratifs, c'est-à-dire des qualifications. Cela couvre un large panel des métiers de l'entreprise du gestionnaire de comptabilité, technicien de test, dessinateur du bureau d'étude ou l'assistante du service etc... Un exercice fait par le syndicat UFICT de MBDA au Plessis Robinson (92) permettant, en associant les salariés, de définir des repères communs de déroulement de carrière.

Rappel de l'accord national sur les classifications du 21-7-1975, modifié par avenants et accord du 1-7-2011 (formation)

Actuellement la carrière des techniciens et administratifs est définie, par l'accord national de 1975 sur les classifications, du coefficient 140 (niveau 1.1) au coefficient 395 (niveau 5.3 bis), voire un passage cadre en position 2 indice 108. Dans certaines sociétés, il existe un niveau technicien VI obtenu à l'initiative de la CGT (SNECMA). C'est une réponse à la demande des salariés afin d'ouvrir des perspectives d'évolution de carrière qui ne peuvent ou ne souhaitent pas passer cadre.

Dans la plupart de nos entreprises, les techniciens, agents de maîtrise et administratifs méconnaissent la définition conventionnelle des niveaux de classification que ce soit d'accueil ou bien d'accès à un niveau

supérieur. Pourtant, l'accord national de la métallurgie définit des seuils de classification mini d'embauches en fonction d'un niveau de connaissance acquis par voie scolaire ou formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Il définit également des temps de progression maximum entre niveaux (exemple pour les titulaires d'un brevet de technicien seuil d'accueil 3.1 coefficient 215 passage après 6 mois maximum coef 225 et après 18 mois 240).

Ce système de classification permet de regrouper des catégories ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient indiquant un nombre de point.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux (acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle). Les définitions d'éche-

lons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir. Elles ont le mérite d'avoir été discutées paritairement. Ce système établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles. Elles sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients afin de permettre les déroulements de carrière.

Par exemple un extrait pour les niveaux V

<p>NIVEAU V</p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.</p> <p>Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation.</p> <p>L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p>	<p>3e échelon (coefficient 365)*</p> <p>A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p>
	<p>3e échelon Bis (coefficient 395)</p> <p>(*) Note ajoutée par l'Avenant du 9 Juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective. «En application de l'article 7 bis de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée».</p>
	<p>2e échelon (coefficient 335)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p>
	<p>1er échelon (coefficient 305)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif</p>

Quel déroulement de carrière pour les techniciens, administratifs ?

Dans le système actuel, les niveaux d'accès et passage dans un temps maximum sont repérés dans le tableau ci-dessous. Ils sont conventionnels, ils représentent une reconnaissance de l'expérience.

Si nous regardons un déroulement de carrière pour un jeune titulaire d'un BAC obtenu dans sa vingtième année. Embauché : niveau III.1 coef 215, il passera niveau IV au bout d'un an (possibilité conventionnelle). Il pourra, dans sa carrière de tech-adm, passer

7 échelons en comptant le niveau V3 bis (42 ans) soit en moyenne l'accès à un nouveau coef tous les 6 ans.

Pour un titulaire d'un BTS-DUT, embauché IV1 (coef 255) il passera IV 2 (coef 270) au bout de 6 mois et IV 3 (coef 285) au bout de 18 mois maxi. Il ne lui restera donc que 4 coef. pour arriver au Coef 395 du V 3bis, la possibilité du passage cadre se faisant souvent par la signature d'une convention forfait jour, et le passage cadre position 2 indice 108 n'est souvent pas respecté. Ensuite, les passages automatiques des indices Pos 2 de la grille des IC est à contrôler,

comme le respect des mini annuels correspondants (voir notre brochure Salaires-Qualification).

Il y a également l'utilisation de la grille de transposition par les directions afin de ne pas respecter ces passages (voir article dans le courrier de l'UFICT N° 327).

La connaissance des acquis conventionnels et la mise en débat de notre repère revendicatif d'une grille de classification de l'ouvrier à l'ingénieur avec des indices cohérents sont souvent déclencheuses d'actions revendicatives des salariés.

L'expérience de MBDA sur la démarche de consultation

C'est d'ailleurs sur cette base que les salariés de MBDA, dans le processus de consultation du syndicat UFICT, ont construit leurs revendications. Par exemple pour les techniciens :

- Titulaires d'un BAC, pas d'embauche en dessous du III-2 et passage IV-1 après 3 ans d'ancienneté.
- Pour les BAC+2 qui ont accès au IV-3 après 18 mois d'ancienneté, nous demandons l'accès au V-1 au maximum dans les 5 ans qui suivent leur date d'embauche.
- Pour les BAC+3, nous demandons une réelle reconnaissance des licences professionnelles avec le niveau V-1 après 3 ans d'activité.
- Dans le cadre du chantier sur les métiers de secrétariat, nous demandons une réévaluation des carrières avec la pleine reconnaissance des BTS. Pas d'administratif en deçà du niveau IV-1 après 15 ans d'ancienneté. De même, nous demandons que ces métiers permettent une évolution de carrière normale avec l'accès au niveau V.

La stratégie de ce syndicat a plusieurs utilités, celui de discuter de repères communs automatiques d'évolution de carrière et de l'idée de notre repère de grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur. C'est également, celui de sortir de la stratégie patronale : d'occulter la qualification par la notion de compétence.

Depuis une vingtaine d'années, la logique objective de classification de la qualification du salarié, le Medef (et donc UIMM) a détourné ce système en introduisant la notion de niveau de compétence et de classement du poste de travail. Il a détourné une aspiration des salariés à plus de créativité, de polyvalence, d'engagement individuel... pour remettre en question la logique de « qualification ». Pour le patronat, la compétence professionnelle est « une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable ». C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de l'évaluer, la valider, et de la faire évoluer... Cela pose la question de son évaluation : par qui ? Quels critères ? Quels objectifs ? On imagine bien les dérives de ce système arbitraire qui repose sur des jugements de la hiérarchie piloté par les politiques RH. D'autant plus que la part de compétence comportementale est prépondérante. En effet, la capacité à transmettre des informations, à coopérer entre salariés dans des organisations du travail de mise en concurrence et de la course au « meilleur » est très subjective. Elle devient rapidement source de mal être et d'atomisation du collectif, quand l'effort fourni ne sert que l'intérêt de l'entreprise.

La question de la construction d'une grille unique de classification et d'un système d'évolution de carrière se fera avec et par les salariés, à nous de mettre en débat ce repère revendicatif.

La CGT l'a fait ! Et ce fut un succès !

Qui aurait pu croire, il y a un an, que la CGT réussirait à organiser un grand rassemblement de cadres et techniciens sur le parvis de La Défense, avec 1200 camarades, pour accueillir des milliers de salariés du lieu ? Ce pari a pourtant été gagné le 17 juin 2015. Sous un soleil radieux, avec le renfort des grands médias nationaux (France Info, France3, Les Echos, Le Monde, l'Humanité...), la CGT a pu s'adresser à tous les salariés de France par la voix de son UGICT pour leur dire que la CGT des Cadres et Techniciens, ça existe !



Pendant toute la journée, un village de tentes était installé juste en face de la galerie commerciale des 4 temps. Sous l'écran géant envoyant des messages à l'effigie de l'UGICT, on pouvait rencontrer les dirigeants de l'UGICT et des UFICT. Sur des sujets aussi variés que l'Industrie, l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, le développement durable ou l'entretien individuel d'évaluation, les élus de la CGT ont pu démontrer que nous avons des réponses sur beaucoup d'interrogations légitimes des salariés. Les différentes animations, les quizz, les questionnaires ont permis de rendre plus ludiques les rencontres avec les visiteurs. Ces visiteurs étaient des salariés des Tours de La Défense, mais aussi des militants CGT venus de loin parfois (Reims, Nantes, Issy-les-Moulineaux...). Ces militants ont pu découvrir la grande richesse des productions de la CGT, encore trop méconnues. Ces rencontres leur auront donc permis de s'informer, de prendre des contacts, de trouver des réponses à leurs questionnements, et donc d'amplifier leur militantisme CGT.

Pour les curieux, voici le lien vers le sujet du 12/13 de France 3 National du 17 juin consacré à notre manifestation : <http://bit.ly/1Li2B1w> (il commence à 9 mn 15). Pour voir plus d'images du village de tentes, on peut se connecter ici : <http://bit.ly/1JY3qfA>

Deux tables rondes organisées en fin de matinée et début d'après-midi ont permis de rappeler nos positions sur la question des lanceurs d'alerte, et notre exigence de voir abrogée la Directive pour le Droit des Affaires actuellement en débat au Parlement Européen. Parmi les invités de ce débat, on trouvait Edwy Plenel, fondateur de Médiapart, mais aussi Stéphanie Gibaud et Ida de Chavignac, toutes deux lanceuses d'alerte sur les malversations de la banque qui les employait. Ces témoignages ont montré une fois encore à quel point il nous faut être intransigeants pour défendre le droit à l'information.

La seconde table ronde a permis aux invités de s'exprimer sur la stratégie économique du Low Cost, et comment elle détruit nos qualifications.

Avant cela, dès le matin, une animation était organisée par l'UNEF (partenaire de l'UGICT lors de ce rassemblement) pour montrer qu'il faudra encore se battre pour faire respecter le droit des stagiaires. Ce happening montrait des étudiants (militants de l'UNEF) tentant de réaliser le parcours du combattant : suivre ses études supérieures tout en gagnant sa vie en étant salarié et en cherchant à faire respecter ses droits de stagiaires.

Dans les anecdotes sympathiques de la journée, on notera la syndicalisation d'un directeur de magasin de la galerie commerciale, venant accroître le nombre important de salariés du commerce rejoignant actuellement la CGT. Par ailleurs, plusieurs syndicats en cours de lutte, dans les tours avoisinantes, avaient choisi de rejoindre le village pour rencontrer la CGT et assister aux débats. Notons que leurs délégués FO ou CFTC n'eurent pas d'autre choix que de les suivre et découvrir ainsi la CGT de l'intérieur...

Par ailleurs, le beau temps avait amené des milliers de salariés sur les terrasses et les pelouses alentour. Ils auront ainsi pu découvrir le village de tentes et les thèmes syndicaux traités ce jour là, tout en observant les affiches de l'UGICT défilant sur l'écran géant des 4 temps. Ils savent désormais que la CGT des Cadres et Techniciens existe bel et bien.

L'objectif le plus crucial posé par la CGT aujourd'hui est de faire mieux connaître ses structures dédiées aux Ingénieurs, Cadres et Techniciens. De plus en plus de salariés de ces catégories ont réellement besoin de nous. Et nous rencontrer les aiderait beaucoup. S'ils connaissent la CGT et s'ils savent que nous sommes offensifs et intransigeants face aux abus des entreprises, ils ignorent le plus souvent l'existence d'une réelle réflexion sur le vécu de nos catégories. Faire savoir que la CGT des Cadres et Techniciens existe pour donner un débouché syndical à leurs problèmes professionnels, tel était l'objectif de ce très grand rassemblement. L'objectif est atteint lorsqu'on observe les chiffres et l'écho médiatique qu'il a suscité.

LA SANTÉ D'UNE ENTREPRISE PASSE AUSSI PAR CELLE DE SES SALARIÉS



470 000

**ENTREPRISES NE PROPOSENT
PAS DE COUVERTURE SANTÉ
À LEURS COLLABORATEURS.**

**Qui a dit qu'un dirigeant de petite entreprise
ne pouvait pas protéger ses salariés ?**

Humanis, 1^{er} acteur en santé collective, propose une
couverture santé simple et efficace conçue spécialement
pour les TPE de moins de 10 salariés.
Humanis est un groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif.

humanis.com