



PSTE

MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

Pages spéciales
de CFDT magazine

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFDT PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

N°488 Décembre 2022

PÔLE EMPLOI UNE NOUVELLE COMMISSION PROFESSIONNELLE





Stress au travail : cinq conseils pour mieux le maîtriser

Les situations stressantes, induites par l'activité ou générées par l'organisation et les relations de travail, ont un impact sur la santé des salariés. En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur, cependant le salarié peut agir pour se préserver. Le Groupe VYV, engagé autour des enjeux du bien-être, vous propose cinq conseils pour réduire cette pression.

1. Identifier ses sources de stress

Souvent, le stress est dû à **la culpabilité, ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur**. Pour le réduire, il faut reconnaître les facteurs qui nous perturbent : **des délais trop justes? Des objectifs inatteignables? Des moyens insuffisants? Un manager pas assez à l'écoute?** Ces sources de stress mieux identifiées permettront de négocier un délai, des ressources ou un réajustement des objectifs.

2. Savoir marquer ses limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de **savoir s'affirmer. Il faut prioriser ses tâches et ne pas hésiter à informer son manager lorsque la charge de travail est trop importante**. Il faut **garder une attitude posée, argumenter** en cas de désaccord et surtout **proposer des solutions concrètes**, sans dénigrer celles des autres.

3. S'appuyer sur son entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'extérioriser les états d'âme avec des collègues ou des proches pour se sentir en pleine confiance. **Parfois, verbaliser un problème permet de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide** souvent à mieux comprendre ce qui arrive et à agir efficacement.

4. Soigner son hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec **une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc mieux faire face aux situations** avant qu'elles ne deviennent difficiles.

Il est recommandé d'avoir au minimum **six heures de sommeil par nuit, 2 pauses de relaxation de 5 à 10 minutes** dans la journée, **une activité physique régulière**, mais également **un bon équilibre alimentaire**.

5. Se ressourcer par des techniques simples

L'imagerie mentale est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à **visualiser une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables**. Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage...

Un excellent antistress pour s'extirper facilement de l'environnement de travail et se rappeler un état de bien-être.



Pour + d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Il faut faire de l'égalité entre les femmes et les hommes **une priorité**

Depuis le début du mois de novembre, comme chaque année, les femmes travaillent gratuitement, du fait des inégalités salariales qui perdurent (et même s'accroissent depuis la période de crise sanitaire). Le sujet est d'autant plus prégnant que les champs professionnels couverts par la PSTE sont

très fortement féminisés et à ce titre les rémunérations restent largement insuffisantes. En effet pour nous le sujet des rémunérations ne peut être déconnecté de celui de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les faibles rémunérations dans le domaine de la cohésion sociale s'expliquent en grande partie par un manque de reconnaissance de la technicité des métiers et des compétences relationnelles dites féminines et considérées comme innées. Mais ce sujet dépasse la problématique de la seule égalité salariale et touche aux questions de formation professionnelle, de la professionnalisation des métiers, des parcours professionnels et des grilles de classification. Les métiers de l'accueil du public dans la sphère sociale ne sont pas couverts par des formations diplômantes parce qu'ils sont occupés en majorité par des femmes pour qui la professionnalisation est vue comme moins essentielle. Les grilles de classification positionnent trop souvent les compétences relationnelles comme un petit plus, un à-côté, plutôt qu'une forme de technicité au cœur de certains métiers, parce que ces compétences sont considérées comme féminines. Ce sont bien les inégalités systémiques entre les femmes et les hommes qui justifient et rendent possible les inégalités salariales, elles aussi systémiques. Pour défendre le pouvoir d'achat dans des secteurs très féminisés il faut faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité. C'est ce que s'attache à faire la fédération PSTE, en particulier dans le cadre des renégociations

classification en cours ou à venir dans nos secteurs professionnels. Mais le travail pour sensibiliser les pouvoirs publics sur cette question reste difficile et pourtant absolument nécessaire. ■

“
Ce sont bien les inégalités systémiques entre les femmes et les hommes qui justifient et rendent possible les inégalités salariales.”



HÉLÈNE IBANEZ



PHOTO DR

MISSIONS LOCALES UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE DES SALAIRES

La deuxième et dernière réunion de Négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche des Missions locales s'est clôturée sur une augmentation de la valeur du point au-dessus des 5 € au 1^{er} juillet 2023. *Par Frédéric Gadreau.*

Pour rappel les propositions du Synami-CFDT à la fin de la première séance de négociation étaient une augmentation de la valeur du point, une valorisation du professionnalisme des conseillers faisant de l'accompagnement global, une augmentation des bas salaires qui se font rattraper par les augmentations du SMIC liées à l'inflation, un 13^e mois pour tous, une augmentation de la rémunération des alternants du réseau à 80 % du salaire conventionnel, la généralisation des titres restaurant, un abondement des mesures gouvernementales d'aide à la mobilité et la mise en place d'un « Comité national des œuvres sociales ». De son côté l'UNML (Union nationale des Missions locales) a fait un état des lieux des structures du réseau. Elle a constaté que 20 % des Missions lo-

cales du réseau se portent bien, que 60 % sont dans une bonne situation financière mais que 20 % sont dans une situation financière compliquée. L'organisation patronale a convenu que le salaire moyen de la branche se situait au-dessus de celui des professions intermédiaires de la fonction publique, mais en dessous de la catégorie « employés » au niveau national. Elle a indiqué ne pas pouvoir donner suite immédiatement à la demande de généralisation du 13^e mois mais vouloir proposer une augmentation de la valeur du point qui serait équivalente. L'UNML est consciente qu'il faut reconnaître le travail de tous les salariés du réseau. Elle a entendu la demande et les arguments du Synami-CFDT. L'organisation patronale a indiqué vouloir augmenter les salaires de 8,3 % en deux temps. Une première augmentation en janvier 2023 à hauteur de 3,5 % et une deuxième augmentation le 1^{er} juillet 2023 qui amènerait la valeur du point à 5,01 €. Elle a décidé par ailleurs de renvoyer les négociations sur les titres res-

taurant et la mobilité dans les structures locales. Les organisations syndicales ont demandé que la première augmentation du point soit effective au 1^{er} octobre 2022 à hauteur de la moitié du taux prévu c'est-à-dire 4 % menant le point à 4,82 €. La deuxième augmentation devant intervenir au 1^{er} janvier 2023 pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. L'UNML a estimé que pour 2022 c'est la NAO de 2021 qui s'applique. L'ultime proposition de l'employeur a été d'accepter d'augmenter de 4 % au 1^{er} janvier avec un point à 4,82 € et la deuxième augmentation au 1^{er} juillet 2023 avec un point à 5,01 €. Le Synami-CFDT, après consultation de sa fédération, a décidé de signer cette proposition sans équivalent dans l'histoire des négociations de la CCN. Le syndicat a d'ores et déjà prévu une clause de revoyure dès la fin du premier trimestre 2023 afin d'évaluer les effets de l'inflation sur le pouvoir de vivre des salariés du réseau. ■

SÉCURITÉ SOCIALE

FORMATION PROFESSIONNELLE ET ÉVOLUTION DES RÉSEAUX

La CFDT a signé le 11 octobre l'avenant sur l'accord formation professionnelle de 2019. Elle a par ailleurs entamé les négociations sur l'évolution des réseaux. *Par Frédéric Gadreau.*

« La négociation de l'avenant sur l'accord formation professionnelle a été ouverte le 25 mai dernier, confie Guillaume Danard secrétaire du secteur à la fédération. Dans un premier temps nous avons partagé sur les éléments de bilan et échangé sur ce que nous voulions voir inscrit dans cet avenant. Il ne s'agissait pas de renégocier l'accord cadre signé en 2019, mais de signer un avenant sur certaines thématiques. Les réunions des 12 juillet et 21 septembre qui ont suivi ont été l'occasion de faire part à l'employeur des revendications portées par la CFDT. Elles concernaient en premier lieu une prime pour les formateurs occasionnels ainsi que pour les accompagnateurs Action de formation en situation de travail (AFEST). Ces velléités étaient partagées par l'employeur, ces mesures avaient été retoquées dans l'accord portant sur la classification. Nous avons réussi à obtenir une prime de 7 points par action de formation réalisée et par mois, sans limite de durée et avec une rétroactivité au 1er janvier 2022. La CFDT a obtenu que la durée de la VAE soit portée jusqu'à 48 heures au maximum de ce que permet la loi au bénéfice des agents n'ayant pas atteint un niveau bac ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. Nous avons également obtenu l'ajout au dispositif de la Pro-A de cinq nouvelles certifications : master de manager stratégique, CQP de manager opérationnel et 3 diplômes d'état (accompagnant éducatif et social, assistant de service social et conseiller en économie sociale et familiale). La CFDT a obtenu un premier pas de l'employeur qui a inscrit dans cet avenant la possibilité d'articuler le dispositif Pro-A avec d'autres dispositifs en cas de formation excédant la durée de deux ans.

La CFDT, seule organisation syndicale signataire dans le périmètre des employés et cadres, fait encore progresser les droits des salariés de la Sécurité sociale ! » Le délai d'opposition n'était pas écoulé au moment de la rédaction de cet article. Il restera ensuite à obtenir l'agrément de la tutelle. L'UCANSS devrait parvenir à l'obtenir rapidement. L'enjeu majeur pour la CFDT qui était d'obtenir un maintien du financement mutualisé de la formation à hauteur de 0,15 % de la masse salariale a été atteint.

Evolution des réseaux. « La première réunion de négociation s'est tenue le 4 octobre. Tout de suite l'employeur a expliqué sur quelles bases nous partions et les pressions qu'il subissait par ailleurs des pouvoirs publics et des corps de contrôle qui considéraient que cet accord pouvait constituer un frein à l'évolution des réseaux. Dans un premier temps l'UCANSS voulait revoir l'âge de 57 ans à partir duquel les salariés peuvent prétendre au bénéfice de l'aide au travail à temps partiel ce qui a entraîné une levée de boucliers de toutes les organisations syndicales. Le 18 octobre l'employeur est revenu avec de nouvelles propositions. La première était le maintien de l'âge de 57 ans et la seconde portait sur la durée de l'accord qu'il souhaitait la plus longue possible. Les organisations syndicales ont donc été enten-

dues. L'avenant portera sur 6 ans. Une période qui couvrira les conventions d'objectifs et de gestions 2023-2027 et le début des COG qui suivent (2028-2032). La CFDT a rappelé ses principales revendications à savoir l'intégration d'un public plus large en incluant les réorganisations internes et tout particulièrement celles ayant un impact sur le pouvoir d'achat des agents, c'est-à-dire les réorganisations entraînant des mobilités géographiques (fermetures de sites ou d'établissements) et l'augmentation du montant des primes en cas de mobilité fonctionnelle. La CFDT a également réclamé l'activation des réunions de suivi prévues à l'article 12 du protocole d'accord initial datant de 2013 et qui n'ont jamais été organisées depuis. Une première date a été fixée en 2023 afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif à même de faire évoluer l'accord. L'UCANSS a indiqué qu'il n'avait pas de mandat pour négocier l'intégration dans cet accord des réorganisations internes. Le COMEX UCANSS souhaite que cette possibilité de négocier les dispositions d'accompagnement des évolutions locales reste de la prérogative de la négociation locale. » Le texte définitif de cet avenant sera soumis à la signature du 4 au 10 novembre. Le comité de négociation reviendra vers les syndicats pour leur faire part du positionnement de la CFDT sur ce sujet. ■

Des guides thématiques

« Nous avons profité de l'été pour créer et revoir différents guides, indique Guillaume Danard. Il est apparu logique pour le secteur de proposer de plus en plus d'outils aux équipes syndicales pour les diffuser aux salariés ou pour s'y référer au cours d'échanges avec les salariés ou de questionnement afin de valoriser les accords signés par la CFDT. Notre guide sur les droits des salariés de la Sécurité sociale récapitule les principaux droits dans un format de 26 pages avec des références aux accords, aux communications CFDT et aux autres guides. Nous avons ensuite adopté une logique de réalisation de guides thématiques. Celui sur la parentalité rassemble les différentes avancées que nous avons obtenues, qui ne sont pas forcément connues par les salariés. Ce sont des dispositifs issus à la fois du code du travail, de notre convention collective et des accords que nous avons signés. Le mémento sur les proches aidants explique ce qui se trouve dans le protocole d'accord. Les proches aidants peuvent voir s'ils sont éligibles ou pas à certaines aides, comment fonctionne le panier de services, quelles sont les prestations légales. Nous avons également réalisé un guide sur l'aide à la négociation locale RSE à destination des équipes syndicales pour aider les militants. » Ces guides et le mémento sont accessibles à tous sur le site internet de la fédération et sur les réseaux sociaux du secteur Sécurité sociale.

RCIP

LES NÉGOCIATIONS AVANCENT SUR LA CLASSIFICATION

Après avoir connu une situation de blocage, les négociations avec les employeurs sur la classification ont repris grâce à la CFDT qui a été force de propositions. *Par Frédéric Gadreau.*

« A la base nous étions dans une situation de blocage avec l'employeur sur la question des augmentations de salaire, rappelle Jean-Michel Mourouvin, secrétaire national de la fédération en charge du suivi du secteur. Une des possibilités qui s'offraient à nous était une clause de revoyure sur les salaires et un travail sur la classification. Le dossier de la classification était bloqué depuis de nombreuses années. Notre objectif est de donner de la valeur aux emplois et donc aux salariés. Les séances de travail se sont succédées depuis le mois de mars 2022. A l'origine seuls deux syndicats étaient d'accord pour travailler sur la classification : la CFDT et l'UNSA. Pour les autres ce sujet n'avait pas à bloquer les négociations sur les salaires. Pour la CFDT tous les leviers sont bons pour obtenir des revalorisations. Nous avons donc mis en place des groupes de travail avec les délégués syndicaux centraux, les délégués syndicaux centraux adjoints et le bureau qui se sont réunis régulièrement. Cela nous a permis de souder le secteur autour de ce travail. Les débats et les discussions ont fait germer des choses très positives. Nous avons également collaboré avec le cabinet Syndex afin de ne pas être figés que sur la rémunération. Une nouvelle classification a une perspective de 5 à 10 ans. Il ne faut donc rien mettre de côté. »

Des revendications claires. « Depuis septembre le contexte a changé. FO et la CFE/CGC ont décidé eux aussi de faire des propositions. Le travail en branche devient donc plus intéressant. De la matière est posée et les employeurs doivent faire face à des propositions plus larges que celles qu'ils avaient prévues. Nous sommes très satisfaits de ce revirement, la CGT a elle aussi décidé de faire des propositions qui se débattent. Les

employeurs qui jusque-là venaient piocher dans les propositions que nous faisons ont décidé de nous présenter les leurs le 21 novembre prochain. Nous revendiquons des choses simples :

- Un système plus lisible pour les salariés. Actuellement il y a des critères classants qui ouvrent la possibilité à plusieurs interprétations possibles.
- Faire en sorte que le système soit attractif pour les jeunes. Nous avons du mal à les attirer. Il faut qu'une fois recrutés ils puissent avoir des perspectives de carrière.
- Valoriser les salariés en place. Ils font un travail, ils développent des polycompétences, une technicité qui est de moins en moins reconnue. Nous travaillons sur ce point avec Syndex.

► Des mécanismes automatiques de progression, car tout ne doit pas être aux mains des employeurs.

► Mettre des périphériques. Par exemple l'égalité femmes/hommes ou la valorisation des compétences développées par les syndicalistes.

Le contexte des négociations sur la classification n'est pas tendu mais il est serré avec des négociations annuelles obligatoires à venir. L'exaspération légitime des salariés relayée par les syndicats pourrait bloquer ce travail. Les négociations sur la classification ne devraient pas aboutir avant au bas mot à la mi 2023. Elles pourraient être freinées par les revendications portant sur la baisse du pouvoir d'achat. » ■



ILLUSTRATION DR

“UNE MUTUELLE QUI S'ADAPTE À CHAQUE ENTREPRISE, CE SONT DES SALARIÉS MIEUX ACCOMPAGNÉS.”

C'est parce que
**nous écoutons les
entreprises et leurs salariés**
que nous mettons à disposition

**DES ÉQUIPES
D'EXPERTS
EN PROTECTION
SOCIALE.**



aesio.fr



**GROUPE MUTUALISTE
D'ASSURANCES DE PERSONNES**

CONTACTEZ NOUS : DECIDEURS-SOCIAUX@AESIO.FR

Groupe AESIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel - Communication publicitaire. Crédit photo : Getty image. 1811-AESIO-CFDT



GROUPE

AÉSIO

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



PHOTO DR

PÔLE EMPLOI

UNE NOUVELLE COMMISSION PROFESSIONNELLE

La Conférence nationale du secteur (CNS) emploi qui s'est déroulée du 11 au 13 octobre derniers a été l'occasion d'élire une nouvelle commission professionnelle qui sera chargée de négocier les accords pour les quatre prochaines années. *Par Frédéric Gadreau.*

La précédente mandature (2018-2022) a été particulièrement impactée par les modifications portées par la loi travail et les ordonnances Macron introduisant entre-autre la création des CSE et par l'épidémie de COVID 19. « La CFDT est restée fidèle à ses valeurs en œuvrant pour les salariés, a souligné Sandrine Etienne secrétaire générale de la CP sortante. L'UNEDIC a joué un rôle majeur pendant la crise sanitaire en assurant le financement de l'activité partielle. Le dialogue social a continué avec les signatures d'accords sur la QVT, sur le télétravail et sur l'emploi des personnes handicapées. » Au moment où se tenait la CNS certains points n'étaient toujours pas réglés. « La convention liant l'assurance garantie des salaires (AGS) à l'Unédic a été dénoncée par le MEDEF en juin 2019. Elle n'a pas été renégociée ce qui crée une importante difficulté. Nous devons être aux côtés des salariés de la Délégation Unédic-AGS (DUA), a souligné Anne-Claire Patte membre sortant de la commission. Les dernières NAO qui avaient abouties dataient de 2017. Elles avaient apporté une augmentation de + 0,5 % pour le public et le

privé. En 2020 nous avons obtenu 0,8 % et en 2021 une négociation sur l'intéressement qui a été difficile à expliquer aux salariés. L'augmentation obtenue cette année est une réussite mais elle ne suit pas l'inflation même si elle se double d'une prime de partage de la valeur qui sera versée en décembre. 2023 sera l'occasion d'obtenir encore plus. Une négociation est en cours sur la valorisation du parcours syndical. Nous devons être en mesure de faire des propositions pour construire un revendicatif solide. »

Travailler ensemble. « La commission professionnelle n'est pas une chambre d'enregistrement. Elle prépare des avis motivés, a précisé Bernie Billey secrétaire nationale en charge de l'emploi à la fédération. C'est une équipe qu'il faut arriver à faire fonctionner. » Ont été élus à la commission professionnelle : Audrey Besson (SEGO), Maryline Calestroupat (SEGSO), Stéphane Cavallini (SEAU-RA/APEC), Sophie Corbin (SEGSO), Hervé Cuvelier (Emploi Pays du Nord), Lorena Espinosa-Venot (SEAU-RA), Florent Lefebvre, Anne-Claire Patte (SEGO) et Céline Vanhille (Emploi Pays du Nord). Le secrétariat est composé de Sophie Corbin, secrétaire générale, Maryline Calestroupat, Stéphane Cavallini et Anne-Claire Patte. « Nous avons bien entendu tout ce qui a été dit au cours de cette CNS notamment les attentes des syndicats a souligné Sophie Corbin. Nous nous atta-

cherons à prendre tout cela en considération pour répondre aux enjeux internes de fonctionnement et pour défendre nos collègues et les bénéficiaires de nos structures. » Un des premiers accords à négocier par la nouvelle commission professionnelle est celui portant sur la valorisation des parcours syndicaux (cf encadré). ■

Valorisation des parcours syndicaux

Un accord portant sur la valorisation des parcours syndicaux est en cours de négociation. « Nous sommes allés chercher tout ce qui se rapportait à la valorisation des parcours syndicaux sur l'ARC, explique Anne-Claire Patte. L'idée est d'arriver à valoriser l'activité syndicale pour les mandatés à partir de 30 % de leur temps de travail. » « Ce qui bloque chez l'employeur c'est de valoriser des compétences développées par des militants qu'il ne voit pas, a souligné Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération. Plutôt que de trouver des passerelles dans la classification nous pouvons envisager de passer par un jury qui peut comprendre des pairs. » Pour Philippe Denimal sociologue du travail, consultant indépendant qui accompagne la réflexion sur ce sujet « Avant, pendant et après son mandat le militant doit avoir un objectif professionnel alimenté par ce qu'il fait. L'entreprise a tout intérêt à utiliser le potentiel et les envies des salariés. » La négociation va se poursuivre jusqu'en décembre.

MUTUALITÉ

UNE NOUVELLE COMMISSION PROFESSIONNELLE

Un rassemblement de militants du secteur mutualité s'est tenu du 4 au 6 octobre en Seine et Marne. L'occasion de procéder au renouvellement des membres de la commission professionnelle. *Par Frédéric Gadreau.*

« Le lieu de la réunion a été très apprécié par les participants, souligne Laurine Roth, secrétaire nationale en charge du secteur. Les délégués ont participé de façon très active à l'ensemble des travaux ce qui est appréciable. Nous avons eu la chance d'avoir des intervenants de qualité sur des thématiques qui étaient très attendues. Eric Pommegeot a évoqué l'avenir de la protection sociale en expliquant notamment les débats soulevés par le rapport HCAAM. Jérôme Chemin de la CFDT Cadres a traité de l'impact du numérique dans l'organisation du travail. Avec la crise sanitaire du COVID 19, le télétravail s'est mis en place rapidement et le retour sur site s'avère compliqué surtout depuis l'introduction des bureaux partagés. Marc Francon, Secrétaire Général Adjoint de l'UTI EST-FRANCIEN, est également intervenu afin de rappeler aux équipes le soutien que peut apporter les UTI, les UD et les URI notamment dans le cadre d'actions d'implantations lors de campagnes d'élections professionnelles. Il a également rappelé l'implication et le travail de terrain fait par les URI sur les différents territoires. Cyril Peltriaux, secrétaire général adjoint de la fédération a fait une présentation de la convention collective 21-28 de la mutualité. Une table ronde sur la formation professionnelle portant sur le fonctionnement du Compte Personnel de Formation (CPF) par Emmanuel Van Brabant, Franck Roger et Amandine Levieil responsable de la CPNEFP à l'ANEM a clôturé ce rassemblement. Ce fut l'occasion de faire le point sur l'utilisation du CPF au sein de la branche, de voir comment il est abondé par la branche et les différentes entreprises. Cette rencontre a éga-



lement été l'occasion de dresser le bilan de l'activité du secteur et de travailler sur le plan de travail et les orientations de la prochaine mandature. Ce travail a été effectué en deux temps. Le premier a consisté à cibler les grandes thématiques regroupant les sujets précis sur lesquels les militants voulaient travailler. Le deuxième temps s'est décliné en différents ateliers : handicap et prévention, télétravail et retour sur site, classification et rémunération. La mise en commun, qui a suivi, a permis de cibler les revendications prioritaires pour chacune des thématiques. Nous avons également eu une séquence sur la valorisation du parcours militant avec une présentation du dispositif qualifiant qui existe à l'AFPA par Emmanuel Van Brabant, secrétaire fédéral en charge du dossier sur la valorisation du parcours militant. Cette séquence a été également travaillée en ateliers après la présentation faite par Emmanuel Van Brabant. L'objectif était de déterminer, pour les mandats de secrétaire du CSE, trésorier du CSE et délégué syndical, trois compétences clés transposables dans le milieu professionnel à mettre en valeur à l'issue de son mandat. Pour l'instant, il n'existe pas

de fiches de compétences définies paritairement. C'est à l'entretien professionnel qu'il faut les faire ressortir. Les compétences peuvent être à certifier mais l'expérience a été acquise pendant le mandat. L'objectif est de faire ressortir les compétences professionnelles développées au cours du mandat en fonction du projet professionnel. Ces ateliers ont été un moment d'échange et de débat très enrichissants. Les militants en sont ressortis avec un autre point de vue sur ce sujet. Reste à la commission professionnelle d'accompagner les équipes pour que ces travaux se concrétisent dans les entreprises. Ce rassemblement a été l'occasion de fêter dignement le départ de Régis Jurdit du secteur. Ce fut un moment particulièrement émouvant. Une nouvelle équipe de 10 personnes constituant la commission professionnelle a été élue. Elle est composée de Kadia MAIGA, Stephen ALLAIN, Rachida CORNET, Franck ROGER, Céline LOPEZ, Erice ARGOUARCH, Viviane NY, Céline MARTINEZ, Marylène HAMEL et Sandra ZEKHRI. Cette commission devra être validée par le prochain Bureau Fédéral de Novembre. » ■

CONFÉDÉRATION ACTIVEZ VOTRE ESPACE ADHÉRENT !

The screenshot shows the 'MES SERVICES' (My Services) section of the CFDT website. It includes several interactive elements:

- Réponses à la carte**: A service where members can get personalized support on professional and personal issues. It includes a 'FAIRE UNE DEMANDE' (Make a request) button.
- La CNAS**: The National Caisse of Action Syndicale, offering three types of services: support for members, support for militants, and support for syndical actions.
- Formation**: A section for discovering CFDT training offers, including in-person, distance, and mixed formats. It lists various topics like responsible management, syndicalism, and legal training.
- Syndicalisme Hebdo**: A digital magazine available on a smartphone screen, with a link to 'WWW.SYNDICALISMEHEBDO.FR'.
- Kiosque CFDT**: A section for finding the latest issues of the magazine, with a link to 'Retrouvez les derniers numéros de la presse syndicale au format PDF'.
- MaFormation Cfdt**: A banner for a new digital learning platform, 'BIENVENUE sur votre nouvelle plateforme multimodale d'e-learning, intégralement dédiée'.

blis. Quatre rubriques présentent les dernières informations concernant la CFDT, votre région, votre fédération et les informations réservées aux cadres. La rubrique Petites annonces vous permet de trouver, vendre ou donner entre adhérents.

Ma formation CFDT en un clic. La Plateforme « Ma Formation CFDT en 1 clic » est la partie la plus importante de votre espace personnel. « Nous avons mis en place cette plateforme à la demande du Bureau national, explique Valérie Lacroix, secrétaire confédérale du service développement organisation formation (DOF). L'objectif est de permettre à l'ensemble des adhérents d'avoir accès aux programmes de formations proposés par la confédération, les fédérations, les unions et les URI, de pouvoir se préinscrire en ligne et d'accéder aux formations en libre-service. Les thématiques en ligne sont diverses : Bienvenue à la CFDT, Les congés payés, partir en formation en 5 étapes clés, comment faire sa demande de formation.... De nouvelles formations en libre-service sont proposées régulièrement. La plateforme permet aux militants d'acquérir une base de connaissances avant de suivre une formation en présentiel. Pour certaines formations, une fois préinscrit l'adhérent doit attendre la validation de son syndicat, de son URI ou de sa fédération en fonction de l'organisateur. Et une fois la formation suivie, l'adhérent dispose d'un espace d'échanges de documents et de conversation avec les autres stagiaires tant que la formation est ouverte. Il dispose également d'un historique des formations qu'il a suivies par année ce qui permet de se constituer son parcours de formation. »

Vous l'aurez compris c'est un espace à consulter régulièrement pour découvrir les dernières nouveautés, gérer vos inscriptions et développer vos compétences. ■

Les adhérents sont au cœur des préoccupations de la CFDT c'est pourquoi chaque adhérent dispose d'un espace dédié sur le site internet de la confédération. *Par Frédéric Gadreau.*

Pour ouvrir votre espace adhérent et renforcer vos liens avec la CFDT vous devez vous rendre sur le site www.cfdt.fr et cliquer en haut à droite sur Espace adhérent. Il faut ensuite cliquer sur Activer son compte CFDT. Il faut ensuite remplir trois étapes. La première est de remplir son numéro personnel d'adhérent (Il se trouve sur votre carte d'adhérent CFDT). La deuxième est de remplir au moins deux des informations demandées puis de valider. La dernière étape est de remplir votre adresse e-mail et de la confirmer pour recevoir un e-mail avec un lien pour créer votre mot de passe personnalisé. Cliquez ensuite sur valider. Il faut maintenant aller sur votre boîte e-mail pour suivre le lien et créer votre mot de passe. Désormais en allant sur le site www.cfdt.fr et en remplissant les champs Numéro personnel d'adhérent et le mot de passe que vous avez créés vous accédez à votre espace adhérent.

Quelles rubriques ? Une fois sur votre espace

adhérent vous pouvez modifier vos données personnelles, télécharger votre carte d'adhérent, contacter votre syndicat professionnel, retrouver toutes les informations relatives à votre cotisation : échéancier, attestations fiscales, date de prélèvement. La rubrique « Mes services » vous permet d'accéder à Réponses à la carte et à la CNAS. Réponses à la carte est un service d'accompagnement personnalisé sur tous les sujets de votre parcours professionnel et de leurs impacts sur votre vie personnelle. La Caisse nationale d'action syndicale propose trois types de prestations : le soutien aux adhérents, le soutien aux militants et le soutien aux actions syndicales. Un bouton vous permet de découvrir le site des élus CFDT ARC (Accompagnement Ressources Conseils) le réseau militant. Un autre bouton vous permet de consulter Syndicalisme hebdo qui est passé sur un support numérique. La rubrique kiosque CFDT vous permet de consulter toutes les dernières publications du syndicat. La rubrique Job à la carte vous permet de chercher un emploi ou de concrétiser votre projet de reconversion professionnelle. La rubrique Outils présente les derniers tracts pu-

CADRES

MANAGEMENT ET HANDICAP



Une réunion du réseau cadres s'est déroulée le 18 octobre dernier avec au programme l'intervention de Sophie Marzouki secrétaire confédérale en charge du handicap.

Par Frédéric Gadreau.

Cette réunion a été l'occasion de faire le point sur l'actualité revendicative des cadres dans les syndicats, sur l'enquête flash cadres mise en ligne et sur les retours du bureau national cadres. D'un commun accord, les cadres de la fédération considèrent que la mise en place du télétravail a compliqué leur activité de management. Il faut parvenir à animer des réunions hybrides et la détection des collaborateurs en difficulté en devient plus compliquée. Les cadres ont tendance à trop travailler. A Pôle emploi, par exemple, indique Brigitte « ils sont nombreux à abandonner leur emploi de manager pour redevenir conseillers ce qui pose des problèmes d'intégration au sein des équipes ». Tous les référents cadres ont constaté que l'organisation de réunions d'informations en visioconférence a permis à des cadres, qui ne participaient pas à des réunions en présentiel, de se connecter et de participer plus librement aux échanges. Il en ressort que les managers estiment avoir le rôle de « passes plats », de tampons entre

la direction et les collaborateurs. Les cadres ont le sentiment de subir et de ne plus être associés aux prises de décisions. La direction leur demande énormément de reporting. Ce management par les chiffres est ressenti comme du flicage par les salariés. Les managers ont de moins en moins de temps pour accompagner les salariés dans leurs missions. « Ils ne sont eux-mêmes pas accompagnés lors des évolutions stratégiques » précisent plusieurs référents.

Inquiétudes sur le flex office. Le télétravail facilite l'arrivée en force du flex office dans de nombreuses entreprises et administrations. Pour faire des économies la tendance est à la réduction des mètres carrés. Les salariés qui télétravaillent disposent de casiers pour mettre leurs affaires personnelles et s'installent sur un bureau libre lorsqu'ils viennent travailler sur site. Les cadres de la fédération s'inquiètent du développement de cette pratique qui aurait tendance à détériorer la qualité de vie au travail. Elle demande une gestion fine des capacités d'accueil sur site.

L'enquête cadres. Diffusée depuis deux semaines à la date à laquelle s'est tenue la réunion, il n'y avait eu à ce moment-là que 200 réponses. Les

référents cadres présents à la réunion ont prévu de faire des relances, d'autant que les adhérents cadres sont nombreux (plus de 3700). Cette enquête est rapide. Il faut 10 à 15 minutes pour y répondre.

Management et handicap. Après avoir rappelé ce qu'est le handicap et que 80 % des handicaps sont invisibles, Sophie Marzouki a apporté un éclairage sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Le rôle du manager est de faire en sorte que le collectif trouve un sens dans son travail. Les travailleurs handicapés attendent un soutien de leur manager mais aussi une protection par rapport à la hiérarchie. Les mesures prises pour maintenir un salarié handicapé à son poste bénéficient bien souvent à toute la collectivité que ce soit en termes d'accessibilité ou d'adaptation du poste de travail. Les organisations syndicales doivent veiller à l'application des accords sur les travailleurs handicapés. « Nous souhaitons éviter les incapacités. Des aménagements de postes sont possibles. Nous devons nous battre pour limiter les licenciements pour inaptitude » a conclu Bernie Billey secrétaire nationale en charge des cadres et de la lutte contre les discriminations. ■

CADRES

ÉLECTIONS CSE : L'INCONTOURNABLE COLLÈGE CADRES, UN ATOUT POUR LA CFDT



La CFDT est aussi le premier syndicat chez les cadres. C'est logique car c'est la seule organisation syndicale en capacité de les prendre en compte sans être catégorielle.

Par Bernie Billy.

A la fédération PSTE, près de 30 % des adhérents et adhérentes sont des cadres, belle preuve d'intérêt réciproque. En 2023, de nombreuses élections CSE auront lieu et dans les différents secteurs de la fédération, les militantes et les militants se préparent à ce rendez-vous important. La réussite passe aussi par le collège cadres puisque celui-ci est incontournable dès lors qu'il y a plus de 25 cadres présents dans l'entreprise ou l'établissement.

Sortir des idées reçues, un facteur de succès. De l'aveu même de quelques responsables de section, créer du lien avec les cadres n'est pas toujours la priorité. Les stéréotypes peuvent avoir la vie dure et les cadres être perçus comme peu accessibles et plus axés sur l'atteinte des indicateurs que sur la qualité de vie au travail. Pour autant, bien sou-

vent ils subissent autant de pression et ne sont, parfois, guère mieux informés que l'ensemble des salariés. Ils sont confrontés de plein fouet aux évolutions de l'organisation du travail liées notamment au développement du télétravail, sans toujours bénéficier de formations ou d'accompagnements adaptés. Ils peuvent se sentir isolés, coincés parfois « entre le marteau et l'enclume » et aux prises avec un reporting croissant qui finit par leur faire perdre le sens du travail et provoque des conflits de valeur.

Des outils facilitants. Le réseau des référents cadres de la PSTE est en cours de développement et des actions d'appui à destination des sections syndicales se mettent en place progressivement dès cette année. Il n'est en effet pas souhaitable d'attendre trop longtemps avant d'établir des contacts privilégiés avec cette population. Une enquête fédérale en ligne, à destination des cadres, a été lancée en septembre dernier. Les résultats de cette enquête offriront une belle opportunité pour prendre contact, bien en amont

des élections, et montrer la prise en compte de la parole des cadres. De même, un atelier « *Créer du lien* » dans le prolongement de la formation « *Imagin'cadres* » sera très bientôt proposé aux militants qui souhaitent mieux connaître ces salariés. Enfin le service formation de la fédération propose des formations « *Préparer gagner les élections* » qui permettent d'anticiper le travail nécessaire sur les différents collèges.

Tenir compte de la diversité des situations. Si les cadres sont bien pour la CFDT des salariés à part entière, le terme de cadres ne doit pas dissimuler la diversité de métiers allant des fonctions support au management avec des contraintes différentes et des attentes qui peuvent être contradictoires. Encore faut-il connaître ces attentes, les analyser et en tirer des revendications ne négligeant pas l'intérêt général.

Savoir-faire et faire savoir. Souvent au moment des élections professionnelles, les équipes militantes sont confrontées à une difficulté : la crainte de s'engager sur une liste syndicale est sans doute plus marquée parmi les cadres surtout si on attend le dernier moment pour solliciter cet engagement. Il faut du temps pour dépasser cette crainte, du temps et de la confiance. Celle-ci naît avant tout de la proximité et de la crédibilité de l'action CFDT. Il faut oser faire savoir ce que l'on fait pour dépasser l'écueil de « *la CFDT fait et les autres syndicats communiquent* »

Vous l'aurez noté, à quelques nuances près, réussir les élections dans le collège cadres ressemble fort à réussir les élections dans les autres collèges. Dépasser les idées reçues et aller vers les cadres ne peut être que bénéfique. Pari tenu ? ■



PHOTO DR

RÉFORME DES RETRAITES : 65 ANS, C'EST NON !

Après un projet de réforme des retraites visant à passer à un système par points avorté en 2020, le président Emmanuel Macron réélu porte un nouveau projet de réforme qui repousserait l'âge de la retraite à 65 ans. *Par Yves Le Bihan.*

Notre système de retraites actuel est robuste et son financement est assuré sur le long terme, comme l'affirme la résolution du congrès confédéral CFDT. Mais il est aussi injuste et porteur d'inégalités, en particulier pour les travailleurs aux parcours discontinus ou hachés, au premier rang desquels les femmes. Pour la CFDT, toute réforme des retraites doit d'abord être une réforme de justice sociale. Mais la position de la CFDT est loin d'être celle portée par le gouvernement...

Le gouvernement a voulu passer en force. Après avoir fait planer le doute sur l'introduction d'une mesure d'âge dans le Projet de loi de financement de la sécurité sociale, c'est finalement le choix d'une concertation qui a été fait par le gouvernement, obligé de reculer sur cette question. Mais attention ! Le match n'est pas joué. L'ouverture d'une négociation est, certes, une bonne nouvelle, mais rien n'indique que ce qui sortira cette concertation sera positif. La mobilisation de toutes et tous est

donc à l'ordre du jour. Tout en affirmant son opposition aux 65 ans, la CFDT s'engage avec détermination dans cette concertation qui devrait aboutir à un projet de loi début 2023 parce que l'amélioration du système est nécessaire.

3 mois pour obtenir plus de justice sociale. Par sa pugnacité, la position de la CFDT a permis l'ouverture de cette concertation qui s'articule autour de trois cycles thématiques : l'emploi des seniors et la prévention de l'usure professionnelle, l'équité et la justice sociale et bien évidemment l'équilibre financier du système de retraite. Pour la CFDT, c'est un point positif : l'enjeu des retraites ne se résume pas à la question de l'âge ! C'est avant tout une question de travail et d'emploi. Rappelons que le taux d'emploi des seniors au-delà de 60 ans est un des plus faibles d'Europe : Seulement 30 % des salariés sont en activité sur la tranche 60/64 ans. C'est sur ces deux aspects qu'il faut agir prioritairement. Cela implique de prendre le temps nécessaire et c'est pourquoi, la CFDT se dit prête à aller au-delà du calendrier très serré fixé par le gouvernement, qui prévoit une conclusion de cette concertation pour mi-décembre.

Où en est l'équilibre financier du système ? Dans

son rapport annuel de 2022, présenté au mois de septembre, le Conseil d'orientation des retraites (COR) constate qu'il n'y a pas de dérive des dépenses du système. En effet, le déficit projeté de 12 milliards d'euros pour 2027 ne représente en réalité que 3 % des dépenses de retraites par an (s'élevant à 324 milliards). Un tel déficit ne met pas notre système en danger. C'est le résultat de la politique des réformes passées pour lesquelles la CFDT a toujours su prendre ses responsabilités. S'il y a un sujet financier, il doit donc pouvoir se régler sans report de l'âge de départ. La CFDT attend maintenant de savoir quel est l'objectif réel de cette réforme annoncée à grands renforts de déclarations catastrophiques et culpabilisatrices pour les travailleurs. S'agit-il d'améliorer notre système de retraite, avec des droits nouveaux, et répondre aux besoins de financement ? S'agit-il de permettre aux travailleurs sans emploi entre 60 et 64 ans de pouvoir accéder à l'emploi et s'ouvrir des droits à la retraite ? Ou bien de financer d'autres politiques publiques, comme l'éducation, la dépendance des personnes âgées ou la transition écologique ? Soyons clair : Ce second scénario n'est pas une option pour la CFDT : ce n'est pas le sujet des retraites !



ILLUSTRATION DR

Quelles sont les revendications qu'avance la CFDT ?

- La garantie d'un minimum décent des pensions ce qui est un objectif de longue date de la CFDT. Être en retraite oui, mais avec une retraite minimale décente.
- La prise en compte de la pénibilité dans l'âge de départ à la retraite, dont les principales avancées qui existaient précédemment ont été détricotées par l'actuel Président.
- Le maintien du dispositif carrières longues pour permettre aux personnes ayant commencé à travailler plus tôt, de partir plus tôt à la retraite, dispositif obtenu par la CFDT dans le difficile compromis de 2003 et dont bénéficient aujourd'hui encore de nombreux travailleurs...
- L'intégration des questions d'égalité femmes/hommes, pour l'instant absentes des thèmes annoncés par le gouvernement.
- La mise en place d'un Compte épargne temps universel (Cetu) qui serait géré non pas dans chaque entreprise comme aujourd'hui, mais au niveau national et sous pilotage des partenaires sociaux, comme l'Assurance-Retraite ou les régimes complémentaires, ce qui est plus sûr pour les assurés sociaux. Un tel dispositif permettrait à tous les salariés d'en bénéficier, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui (notamment dans les TPE). Tous ceux

qui ont eu ou vont pouvoir bénéficier d'un CET le savent : c'est un outil qui permet de partir beaucoup plus tôt en retraite.

La question du maintien en emploi des seniors est également essentielle. Avec moins d'un tiers des salariés en activité entre 60-64 ans en France (contre 70 % en Suède et plus de 60 % en Allemagne), le maintien dans l'emploi des seniors doit être placé au cœur de cette concertation, sans quoi aucune réforme n'aurait de sens. Reculer l'âge de la retraite de façon brutale mettrait aussi les Instituts de Prévoyance en grand difficulté par la prise en charge supplémentaire 2 à 3 ans des pensions d'invalidité, ce qui impliquerait des augmentations des cotisations de la prévoyance pour faire face à ce surcoût énorme.

En conclusion. La CFDT appelle le patronat à prendre ses responsabilités, à agir pour remédier à cette situation et à mieux intégrer l'usure au travail ! Car, comment exiger des salariés et agents publics qu'ils travaillent plus longtemps alors que dans le même temps, 70 % des travailleurs ne sont plus en activité au-delà des 60 ans parce que ces mêmes employeurs s'en débarrassent ! Construire un système de retraites plus juste, équilibré financièrement, sans toucher à l'âge légal de départ en retraite, c'est tout l'enjeu de cette concertation. La CFDT y prendra toute sa place.

RETRAITE À 65 ANS : Au-delà du financement c'est une mesure injuste et inefficace

Repousser l'âge de départ légal à la retraite à 65 ans est une mesure profondément injuste ! Elle l'est pour celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt, car ils devront continuer à travailler même s'ils ont cotisé assez d'années. Elle l'est aussi pour celles et ceux qui rencontrent des difficultés à se maintenir en emploi ou qui ont des métiers pénibles : ils risquent de s'épuiser davantage. Elle l'est enfin pour celles et ceux qui ne sont déjà plus en emploi, et qui sont, de fait, maintenus dans cette situation. Et passer la retraite à 65 ans, c'est pénaliser en premier lieu les travailleurs et travailleuses dits de la deuxième ligne, qui ont permis au pays de tenir lors de la crise du Covid-19 ! De plus, le bénéfice économique d'un recul de l'âge est incertain voire négatif sur d'autres branches de la Sécurité sociale. À titre d'exemple : les arrêts de travail de longue durée sont principalement enregistrés chez les travailleurs et travailleuses en fin de carrière. Reporter l'âge de départ à la retraite, ce serait donc plus de dépenses pour l'assurance maladie, elle-même en déficit... et plus de dépenses pour les organismes de prévoyance aussi !



Agir sur tous les leviers pour l'emploi des seniors

Franck Morel, avocat, expert reconnu du droit du travail depuis plus de 20 ans, conseiller du premier ministre Edouard Philippe de 2017 à 2020 et de quatre ministres du travail de 2007 à 2012 a rédigé un rapport sur l'emploi des seniors pour l'Institut Montaigne. A l'heure où le gouvernement porte un projet de nouvelle réforme des retraites, le taux d'emploi des seniors est de 56 % en France contre 77 % en Suède. Pourtant d'après les chiffres de la DARES, le temps d'emploi des travailleurs dits seniors, c'est-à-dire des salariés de plus de 55 à 64 ans n'a cessé de progresser depuis vingt ans : il est passé de 32 % au début des années 2000 à plus de 56 % en 2021. Dans son rapport Franck Morel fait 16 propositions : instaurer rapidement un index d'emploi des seniors, favoriser la mobilité intra-groupe des seniors via une simplification des règles de mise à disposition des personnels, favoriser le maintien en activité via également des formes de mise à disposition de personnel, de compétences, gratuites ou lucratives par un cadre juridique adapté, favoriser des aménagements conventionnels de fin de carrière via des conventions de fin de carrière, déplaçonner le CPF pour les actifs de 50 ans et plus à hauteur d'un abondement effectué notamment par l'employeur, créer une nouvelle forme de contrat intergénérationnel axé sur le mentoring et la transmission, favoriser les échanges entre médecin du travail et médecin traitant concernant en particulier les seniors via des mesures d'accès croisés à des informations et de financements d'actions complémentaires et cadrer la politique de prévention au plan interprofessionnel, instaurer un droit à recourir à un aménagement du temps de travail à temps partiel de manière choisie et aménagée pour les personnes en fin de carrière, lever les tabous sur les placards et « ouvrir les placards » par un large dialogue dans les entreprises et administrations sur ces situations, créer un contrat d'embauche pour les seniors (CS) de 55 ans et plus ouvert aux embauches en CDD ou CTT jusqu'à 5 ans, renouvelable une fois, et aux embauches en CDI, réformer le système des retraites pour qu'il favorise l'activité des seniors, moduler le taux des cotisations sociales patronales en fonction de l'âge du salarié, réintroduire une aide temporaire dégressive (ATD), selon des principes similaires à l'aide différentielle au reclassement (ADR), mais en la concentrant plus nettement sur les chômeurs de longue durée seniors, supprimer progressivement les « préretraites Unedic », qui constituent en pratique le dernier dispositif de préretraite financé sur fonds publics, à mesure que le taux d'emploi des seniors progressera, abroger la possibilité de mise à la retraite d'office à 70 ans – ou à défaut la repousser à 73 ans – et prévoir un entretien employeur/salarié un an avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, avec communication d'informations et réformer les dispositions légales relatives aux accords de branche pour encourager l'emploi des seniors.

<https://www.institutmontaigne.org/publications/emploi-des-seniors-agir-sur-tous-les-leviers>

200 000 seniors placardisés

C'est l'estimation faite par Franck Morel à partir de 5 critères : retrait du collectif, des tâches qui n'ont pas de sens, des tâches qui ne servent à rien, une hiérarchie peu présente qui se moque de la place de l'intéressé et une charge de travail inexistante. Pour un coût pour l'économie française estimé à 10 milliards par an. C'est une dynamique perdante pour l'entreprise qui paye quelqu'un à ne rien faire et pour l'intéressé qui va à juste titre le vivre extrêmement mal avec des répercussions potentielles sur sa santé. Il faut oser poser le problème au sein des entreprises et envisager les voies et moyens d'en sortir.

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

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

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire