

INFONEWS

NUMERO 49

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

SOMMAIRE :

P2 : INTERESSEMENT :
OUPS !

P3 : LE LEAN
MANAGEMENT

P4 : INFOS JURIDIQUES

P5 : INFOS GROUPE

P6 : INFOS CSE

P7 : EGALITE FEMME-
HOMME

P8 : AUGMENTATIONS
INDIVIDUELLES ? Cache-
misère ?

Nous avons le plaisir de vous proposer notre Infonews d'avril 2024. En ce mois d'intéressement et d'augmentations individuelles, nous espérons que vous avez été gâté(e)s par ces dernières et pas uniquement touchés par la grâce !

Celles-ci s'appliquent souvent en trompe l'œil car elles servent la plupart du temps de cache misère au regard de ce qui se pratique dans certaines directions fort dépourvues, et les salaires proposés sur le marché du travail dans le même secteur assurantiel (**focus page 8**).

Le CSE d'avril, qui s'est tenu le 30 avril, revêt un caractère inédit avec la venue en fin d'après-midi de notre Directeur Général. Un CSE extraordinaire aura lieu le matin concernant Domitys. Nous y reviendrons plus en détail dans notre Cinquantième numéro de mai 2024.

Vous retrouverez en **page 2** une analyse de la baisse de l'intéressement Mondialiste. Attendu depuis de nombreux mois, nous revenons en **page 4** sur la mise en adéquation du droit du travail français en termes d'arrêt maladie et de congés.

Faisant suite à la demande de renouvellement de sa subvention, nous vous présentons l'association des retraités La Mondiale (AARLM) en **page 6**,

Un management brutal peut-il justifier un licenciement pour faute grave, même sans harcèlement moral ? Focus juridique en **page 4**. Enfin, il paraît que ça n'est pas élégant, mais parlons d'argent en **page 8**.

ADHESION EN LIGNE

En cette période de crise du pouvoir d'achat, et après des NAO décevantes, les chiffres de l'intéressement étaient attendus par bon nombre d'en nous. Voici les chiffres avec comparatif 2022 et 2021 :



Salaires bruts de référence durant l'exercice (base temps plein pour une présence toute l'année)	2023 (brut versé en 2024)	2022 (brut versé en 2023)	2021 (brut versé en 2022)
Salairé de 25 000 € :	2404.30 €	3226,25 €	3032,35 €
Salairé de 30 000 € :	2590.85 €	3479,83 €	3276,23 €
Salairé de 35 000 € :	2777.40 €	3733,40 €	3520,12 €
Salairé de 40 000 € :	2963.95 €	3986,97 €	3764,00 €

Rappel du calendrier de versement de l'intéressement (2023 versé en 2024) :

- Du 11 avril 2024 au 30 avril 2024 : Interrogation des bénéficiaires (courrier ou mail de Natixis pour tous les salariés présents sur l'année 2023, ayant à minima 3 mois d'ancienneté au 31 décembre 2023) ;
- Semaine du 13 mai 2024 Investissement collectif pour les salariés ayant fait le choix de placement ;
- Passage en paie de mai 2024 pour les salariés ayant fait le choix du règlement,

Comment expliquer cette perte ? Perte entre 25 et 30% par rapport à 2022

Notre accord d'intéressement est composé de deux socles :

- Le socle Groupe (commun aux 2 GIE) ;
- Le socle La Mondiale.

Ces deux socles sont constitués de déclencheurs à valider. Ces paramètres sont les composants de l'intéressement et ont un poids en pourcentage. ils se déclenchent pour tout ou partie ou pas du tout.

Les déclencheurs du Groupe :	Le déclencheur La Mondiale :
Croissance fonds propres SGAM (poids : 25%)	Résultat consolidé (poids : 30%)
Qualité retraite complémentaire (poids : 15%)	Ratio de solvabilité LM solo (poids : 20%)
Satisfaction client santé (poids : 15%)	Ratio de frais (poids : 25%)
Délai prestation Invalidité (poids : 15%)	Collecte nette UC (poids : 25%)
Qualité gestion individualisée (poids : 15%)	
Transformation digitale (poids : 15%)	

Pour l'intéressement 2023, plusieurs indicateurs ne se sont pas déclenchés de façon optimale :

- Le **premier déclencheur** "défaillant" est le **niveau de collecte des Unités de Compte**. Ce déclencheur pèse 25% du socle La Mondiale. L'objectif était fixé à 1,8 Milliards d'euros. La collecte s'est effectuée à hauteur de 729 Millions d'euros. Il ne s'est donc pas déclenché du tout. A noter que ce montant, fixé chaque année par le CA, a été revu à la hausse alors que les consignes ont été données de faire rentrer de l'euro plutôt que de l'UC. Impact sur l'intéressement sous-estimé ou volontaire ?
- Le **deuxième déclencheur** "défaillant" est le **ratio des frais sur encours**. Ce déclencheur pèse 25% du socle La Mondiale. L'enveloppe des frais aurait augmenté de manière très importante.
- Le **troisième déclencheur** "défaillant" est celui du **traitement des délais prestation d'invalidité**. Ce déclencheur pèse 15% du socle Groupe.

Le précédent accord sur l'intéressement ayant pris fin au 31/12/2023, celui-ci fait l'objet d'une renégociation pour 3 ans courant 2024 entre la Direction et les instances représentatives CFE-CGC et CFDT.

Le Lean management, la promesse de l'amélioration continue ?

Depuis quelques temps, le Lean management est en vogue dans de nombreuses entreprises et séduit tous les secteurs d'activité. AG2R La Mondiale ne fait pas exception puisque il s'agit d'un des leviers du plan d'entreprise « Nouvelle donne ». Progressivement, toutes les directions du groupe sont invitées à suivre cette méthode d'amélioration continue lancée début 2023. Avez-vous déjà entendu parler du FIPOC *, de la matrice soleil ou du management visuel ? Ce sont quelques-uns des outils utilisés pour mettre en place une nouvelle méthode de travail. Mais qu'est-ce que le Lean désormais sur toutes les lèvres ?



Cette méthode de travail d'inspiration japonaise fait son apparition avec la société Toyota dans les années 60 / 70 et s'est progressivement implantée dans les différents secteurs d'activité. Afin de le mettre en œuvre, les entreprises ayant un CSE doivent le consulter. Celui-ci peut émettre un avis utile suite aux observations de terrain effectuées par les élus du CSE. L'appel à un expert agréé permet d'obtenir un éclairage sur le projet, ses enjeux et ses conséquences sur les salariés.

Qualifiée de méthode collaborative par certains, cette technique vise à faire participer les collaborateurs à la résolution des problèmes. On nous incite à « transformer nos pépins en pépites ». Les problèmes sont vus comme des opportunités de faire mieux. Il y a trois parties prenantes dans le Lean : le collaborateur, le client et l'entreprise. Le modèle du Lean propose d'associer les salariés aux modifications de l'organisation et de développer le travail en équipe, l'apprentissage par la polyvalence et la résolution de problèmes, l'autocontrôle de la qualité.

Les formateurs du Lean promettent l'amélioration de la productivité, de la qualité et également de donner les moyens aux salariés de travailler dans de bonnes conditions. Ils vantent la réduction des coûts en ciblant la surproduction, les délais, les temps d'attente et les processus non adaptés.

Cependant, on reproche au Lean une intensification du travail, une recrudescence des troubles musculosquelettiques (TMS) et une augmentation du stress. Aujourd'hui, tout en s'inspirant de cette méthode, de nombreuses entreprises essaient de prendre en compte les risques pour la santé. Et chez nous ?

Sur le terrain, les conditions de travail ont souvent peu évolué, voire se sont dégradées. Nous ne sommes pas dupes. Les irritants remontés sont filtrés pour ne garder que ceux qui permettent à moindre coût un gain de productivité « vers l'infini et au-delà ». Cette forme de management reprend à son compte la volonté d'intégrer les collaborateurs en promettant la cohésion d'équipe, mais est-ce vraiment en fêtant les anniversaires de chacun et en les ignorant le reste de l'année, que l'on peut parler de cohésion ?

Beaucoup le disent « on remonte des irritants depuis des années sans que rien ne change ». Va-t-on enfin les écouter maintenant que c'est devenu à la mode ?

En définitive, si le Lean management offre des avantages théoriques en termes d'efficacité et de réduction des coûts, il est essentiel de prendre en compte ses effets sur les employés et les relations au sein de l'entreprise.

* FIPOC : fournisseur, input, processus, output, client. Cet outil permet de définir un macro-processus métier. Il est notamment la première étape qui permet de définir les indicateurs pertinents pour piloter la performance du processus.

CONGES PAYES ET ARRET MALADIE : Enfin !



Le Parlement a adopté, mercredi 10 avril 2024, le projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne. Il instaure deux jours de congés payés ouvrables par mois pour les salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle, qui en étaient jusque-là dépourvus.

Le salarié qui est dans l'impossibilité, du fait de son arrêt, de prendre ses congés acquis lors de la période de prise de congés (en principe du 1er juin au 31 mai), bénéficiera d'une « période de report de 15 mois » pour pouvoir les utiliser. Cette période débutera après sa reprise du travail, lorsque le salarié sera informé par son employeur, dans le mois qui suit son retour, du nombre de jours acquis et de la date limite de report. Pour les salariés qui ont été en arrêt pendant au moins un an, cette période de report débutera toutefois dès la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 31 mai de l'année en cours.

S'il revient après l'expiration du délai de 15 mois, ses congés payés seront perdus. Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou une convention ou un accord de branche peut toutefois fixer une durée plus longue que 15 mois pour la période de report.

Le projet de loi prévoit que les salariés, qui ont été en arrêt entre 2009 et aujourd'hui, puissent réclamer leurs congés payés acquis pendant cette période. Cette saisine du conseil de prud'hommes est toutefois encadrée. Les salariés qui sont en poste ont deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour demander un rappel de leurs congés payés. Pour ceux qui ont depuis quitté leur entreprise, ils pourront réclamer leurs droits uniquement si ce départ date d'il y a moins de trois ans.

Source : dna.fr

Harcèlement moral : à bon entendeur, salut !



L'arrêt de la cour de Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-14.385, indique qu'un management brutal peut justifier un licenciement pour faute grave, même sans harcèlement moral.

Dans cette affaire (Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-14.385), l'employeur avait reçu des courriers de différents salariés d'un EHPAD, lesquels faisaient état de harcèlement moral à leur encontre. La directrice de l'établissement, mise en cause par ses collègues, a fait l'objet d'une sanction disciplinaire : licenciement pour faute grave, notamment pour un management brutal, avec des méthodes de gestion poussant des salariés à la démission, à être placés en arrêt de travail et créant une situation de mal-être et de souffrance au travail.

La directrice a contesté son licenciement. La Cour d'appel de Pau (3 février 2022) lui a donné raison en considérant notamment que ce licenciement n'était pas justifié puisque l'employeur ne prouvait pas l'existence de "harcèlement moral".

Cependant, dans un arrêt du 14 février 2024, la Cour de cassation précise que le licenciement d'un manager peut être justifié par une faute grave lorsque le salarié pratique "un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés, ce qui était de nature à caractériser un comportement fautif rendant impossible son maintien dans l'entreprise".

Un management nocif peut donc justifier le licenciement pour faute grave, même s'il n'est pas constitutif de harcèlement moral. Cet arrêt du 14 février 2024 de la Cour de cassation est conforme à plusieurs décisions similaires concernant les pratiques de management qui nuisent à l'entreprise et au personnel.

La "faute grave" est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et permet à l'employeur de mettre fin immédiatement au contrat de travail.

Source : consultation.avocat.fr

Changement de déontologue : PUGA, PULA ?

En course hippique, les purs sangs auraient pu être baptisés « Ah la boulette ! »* ou « éthique et tacle », C'est ce qu'il s'appelle ne pas miser sur le bon cheval.

Notre déontologue a démissionné.

Une fois de plus, notre groupe est cité dans les journaux. Malheureusement pas pour en vanter les mérites. Les échos, Le monde, Le parisien, Médiapart, Tripalio, ... ont repris allégrement les déboires judiciaires de notre déontologue. Déjà oubliés, les bons résultats du groupe, remplacé par une nouvelle crise qui cette fois touche un proche du Directeur General. En effet, il avait nommé le Général PUGA aux fonctions de déontologue du groupe il y a à peine un an.



Par suite des révélations de Mediapart en septembre sur cette personnalité, la justice s'est saisie de l'affaire pour investiguer. Une enquête préliminaire a été ouverte pour « corruption » et « trafic d'influence ». La justice soupçonne le général, en poste sous Nicolas Sarkozy et François Hollande, de s'être compromis avec un riche sénateur de droite. Ce dernier aurait bénéficié de nombreuses décorations pour ses proches quand le militaire était grand chancelier de la Légion d'honneur.

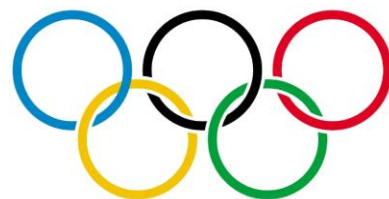
A ce stade, gageons que la justice puisse accomplir son travail en toute impartialité, rappelons que le Général PUGA bénéficie de la présomption d'innocence. Gageons également que d'autres affaires ne viennent pas encore élabousser l'image du groupe déjà fragilisée.

Un Déontologue dans une entreprise, une administration ou une institution publique, est chargé d'exercer en toute indépendance une fonction de veille, d'alerte et de conseil sur toute question relative au respect des règles de déontologie (en matière de conflit d'intérêts, par exemple).

*Jacques Villeret dans le film Le dîner de cons

Jeux olympiques, télétravail, et congés :

Cela fait plusieurs mois que les élu(e)s, de toutes les étiquettes syndicales, interpellent la direction au sujet de cet évènement hors norme. Et pour cause, les équipes ont commencé dès le début de l'année à valider les congés d'été!



La Direction souhaitait rendre obligatoire la prise de 3 semaines de congés sur une période contrainte en laissant la délicate tâche de sa déclinaison aux managers sur des plannings de congés pour la plupart déjà bouclés. Après un accord oral de diffusion de l'information, la Direction s'est finalement ravisée sous la pression de l'ensemble des organisations syndicales. Elle aura finalement accédé au bon sens dans un contexte de télétravail possible et proposé des conditions simples d'application:

- Inciter à la prise de congés du 15 juillet au 8 septembre.
- Possibilité de télétravailler 5 jours pour les sites en tenant compte du calendrier olympique des épreuves : Paris du 15 juillet au 8 septembre, Mons du 29 juillet au 9 août et Marseille du 6 au 9 août.

Les sites resteront ouverts afin que les salariés qui le souhaitent puissent ne pas télétravailler.

De même, en cas d'urgence, des réunions pourront être programmées sur les sites avec la présence des salariés. **Le bon sens managérial devrait éviter au maximum ce type de situation.**

Nous suivrons de près les décisions prises au cours de cette période et remonteront les nécessaires adaptations en conséquence auprès de la Direction.



BUG DE LA SUBVENTION MEYCLUB DE MARS 2024 :

Non ce n'est pas le premier arrivé, le premier servi.

Le CSE pour la partie gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) est divisé en 3 pôles : Paris, Réseau et Mons. En plus du Trésorier du CSE, il y a un trésorier adjoint par pôle.

Chaque trésorier adjoint gère le budget du pôle en anticipant la répartition et le soumet au vote des élus titulaires, les budgets proposés.

Chaque mois, à chaque CSE, des budgets sont votés pour alimenter les ASC des Pôles lors de la préparatoire. Ces budgets sont paramétrés dans l'outil Meyclub.

La préparatoire du CSE du mois de mars a eu lieu le 27 mars 2024. Concernant le budget du pôle de Mons, la trésorerie et les élus du CSE ont estimé que le compte était suffisamment alimenté, au regard du récurrent de consommation, pour financer la subvention Meyclub jusqu'au prochain CSE d'avril.

Cependant à la fin du mois de mars, le nombre de consommations a été supérieur à ce qui était attendu. L'outil Meyclub a donc stoppé le financement de la subvention car il n'y avait plus d'argent disponible pour les ASC.

Un audit des ASC du CSE est en cours. Il devrait être réalisé cette année. Des décisions difficiles seront à prendre.

Nous tenons à apporter notre soutien au secrétariat du CSE, qui nous le rappelons ne fait pas office de punchingball.

FOCUS AARLM : ASSOCIATION AMICALE DES RETRAITÉS DE LA MONDIALE

L'association a été créée au début des années 1980 par le chef du personnel de l'époque, eh oui, on ne parlait pas encore de Directeur RH à ce moment-là! Elle perdure dans un esprit de convivialité grâce aux cotisations de ses adhérents et grâce à un soutien financier apporté traditionnellement par les instances économiques et sociales du CE LA MONDIALE. **L'équipe Parisienne représentait mois de 50 salariés à ses débuts d'où son implantation Monsoise d'origine.** Elle comporte une trentaine de membres et sa doyenne a 84 ans. L'association regroupe d'anciens salariés d'horizons divers : DIMEX, informatique, gestion, actuariat, RH...



Pour fonctionner, l'association sollicite financièrement le CSE La Mondiale : son Trésorier rend compte annuellement de son bilan et de son prévisionnel annuel aux élus titulaires du CSE. Ceux-ci décident par vote d'attribuer ou non une dotation et le montant versé à l'association chaque année.

A savoir qu'à la nouvelle mandature 2024, ont été désignées les élues chargées des relations avec les retraités La Mondiale: Hélène STEIER et Ludivine PREVOST.

Le mot du président « Si vous souhaitez retrouver vos anciens collègues, fêter votre anniversaire, découvrir des lieux insolites, participer à des activités culturelles, visite d'usine, marches, etc...venez-nous rejoindre! Et cette association continuera d'évoluer dans la joie de vivre et la bonne humeur. Notre équipe sera ravie de vous accueillir dans la simplicité et l'amitié ».

Le mot d'Hélène: « Le moins qu'on puisse dire, c'est que cette association est la mémoire de la culture Mondialiste et que ses membres ont de nombreuses anecdotes à partager! C'est passionnant de les rencontrer et je les remercie pour leur accueil chaleureux à leur déjeuner annuel. En ma qualité d'élue, je les invite à multiplier les actions pour se faire connaître aux salariés du Groupe et ainsi augmenter leur nombre d'adhérents, diversifier leurs sources de revenus et d'activités afin de dynamiser leur fonctionnement. »

Contact association : Réunion à leur local les jeudis après-midi de 15h00 à 17h00 / 8 rue J-J Rousseau à Mons En Baroeul. Hélène et Ludivine peuvent vous mettre en relation avec leur président, M Jean-Michel THERBY sur simple demande.



La transparence pour l'égalité de rémunération femme-hommes :

Au niveau de l'Union européenne, les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent importantes et ne se réduisent presque plus.

Comment mieux appliquer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes ? Par la transparence. C'est l'objet de la Directive européenne n° 2023/970 du 10 mai 2023, qui devra être transposée en droit national d'ici à juin 2026.

Source : journaloptions.fr

Congé menstruel : des députés hommes testent un simulateur de règles douloureuses

Des députés hommes de tous bords politiques ont testé un simulateur de règles douloureuses.

Dans une vidéo de sensibilisation, des députés de tous bords politiques, qui sont tous des hommes, se sont mis quelques instants dans la peau des femmes. Ils ont testé un simulateur de règles douloureuses. "Ça fait super mal en fait", s'est exclamé l'un d'entre eux. "Ah ouais, c'est chiant", a réagi un autre, quand un troisième a évoqué une "douleur particulière". Se déplacer, travailler ou même lire un texte est devenu alors plus compliqué pour les députés.

Un test grandeur nature mené à l'initiative de deux députés écologistes. Ils ont déposé une proposition de loi pour instaurer un congé menstruel en France allant jusqu'à 13 jours d'arrêt maladie par an, sans carence. Une femme sur deux souffre de règles douloureuses et incapacitantes.

Source : francetvinfo.fr

Où en est le projet de loi qui doit instaurer un congé menstruel pour les salariées ?

Le projet de loi permettant aux femmes souffrant de règles douloureuses et invalidantes de prendre un congé menstruel devait être examiné à l'Assemblée nationale jeudi 4 avril 2024.

Ce projet prévoit notamment la mise en place d'un arrêt de travail spécifique pour les femmes souffrant de dysménorrhée dont l'endométriose. Il pourrait aller jusqu'à deux jours par mois. Un arrêt de travail sans délai de carence, entièrement pris en charge par la sécurité sociale.

Sauf qu'à la mi-février 2024, le texte proposé par un député écologiste, a été rejeté par la majorité sénatoriale. Le ministre de la santé et un syndicat patronal n'y sont pas favorables : ils craignent « des risques de discrimination à l'embauche ».

Puis rebelote mercredi 27 mars, cette fois en commission des Affaires sociales à l'Assemblée nationale : 16 voix pour, 16 voix contre.

Source : ouest-france.fr





Notre société actuelle fait encore la démonstration de contradictions de plus en plus marquées. Pendant que le grand patron de STELLANTIS voit sa rémunération monter à 36.5 millions d'euros, l'ex-patron du groupe Michelin renonce à son chèque de départ de 2.4 millions d'euros, ou encore le patron chez Michelin souhaite mettre en place un socle de protection social universel pour ses salariés. Quand l'indécence et le bon sens se télescopent.

Qu'en est-il dans notre groupe AG2R LA MONDIALE ?

Force est de constater qu'à tous les niveaux de rémunérations, les montants des enveloppes et les modes de partage demeurent très opaques quand bien même nos métiers auraient pour fondement des valeurs sociales. Et c'est sans évoquer ici le paradis social LA MONDIALE EXECUTIVE.

La Direction l'avait fièrement annoncé, une enveloppe gonflée en comparaison des dix années précédentes hormis l'année 2023. La baisse de l'intéressement a rendu les salariés Mondialistes, peu habitués à ces circonstances, d'autant plus fébriles à l'attente des Augmentations Individuelles (AI).

On se souvient des remous auprès d'une centaine de salariés à l'annonce d'embauches classe 4 au lieu de 3 en gestion à l'été 2023. C'est dans un contexte de tension sur le marché du travail que la Direction a finalement opté pour une vague de passage classe 4.

On aurait pu s'attendre à une politique volontariste de revalorisation induite dans la foulée, d'une majorité de salariés administratifs : gestionnaires, assistant-e-s, conseiller-e-s ou même managers de proximité quand tous ces métiers auront mis des années, 6, 8 ou 10 ans pour atteindre la classe supérieure ou peut-être même jamais !

Certaines directions fidèles dans leur pratiques managériales du « surtout pas plus que l'enveloppe » l'ont cette année encore utilisé comme outil de revalorisation automatique des salaires des plus anciens salariés.

Les salariés impliqués et qui n'auront pas démerités se sentent laissés pour compte. Ah bon, les AI ne servent pas à valoriser le mérite et la qualité du travail ? Assumer des missions supplémentaires et développer des compétences ne serviraient à rien ?

A la CGT LA MONDIALE, on regrette une fois encore l'absence d'une vraie politique volontariste en matière de rémunération des salariés qui font pourtant la richesse du groupe par leur expertise, leur engagement et leur expérience.

Ça commence à se voir et se savoir que les salaires sont inférieurs à ceux du marché puisque nos concurrents viennent débaucher directement nos salariés sur LinkedIn !

Nous estimons que l'enveloppe des AI n'a pas vocation à revaloriser à minima le salaire des femmes, ni à compenser les salaires trop bas au regard du marché de l'emploi.

Ces sujets devraient être traités au travers d'un budget dédié plus conséquent et permettre à l'enveloppe des AI de faire le job c'est-à-dire de récompenser le travail accompli !

Sinon, comment le groupe compte-t-il « attirer, motiver et retenir » ses salariés ?

Le calcul n'est pas bon, on veut des paillettes, pas de la poudre aux yeux !



**Hélène STEIER**

- Elue titulaire
- CSSCT
- Commission Politique Sociale
- Représentante Association des retraités

**Benjamin LEGRAND**

- Elu titulaire
- CSSCT
- Commission Métier
- Commission Économique et Financière
- Commission ASC
- Représentant
- Crèche Rigolo comme la vie

**Malika BOUACEM**

- Elue suppléante
- Commission Politique Sociale
- Commission Économique et Financière

**Antoine FRULEUX**

- Elu titulaire
- Commission Informatique
- Représentant Bibliothèque Mons-en-Baroeul

**Alexandre MAVEL**

- Elu suppléant
- Commission Informatique
- Représentant ASLMG

**Caroline GENNIN**

- Elue suppléante

**Nathalie SAINT-LOUIS-AUGUSTIN**

- Elue suppléante

ADHESION EN LIGNE

la
cgt

LA MONDIALE

Des questions, des remarques,
des sujets que vous voudriez
aborder ?

cg.t.lamondiale@gmail.com

