

CFE Travail

la
cgt

cgt

Fédération CGT Santé en Action Sociale

La CGT

**et la formation
professionnelle**

**ACCÉDER
À LA FORMATION
MAINTENANT**

Guide pratique

Conseils CGT

La CGT et la formation professionnelle dans la Fonction Publique Hospitalière

La CGT revendique un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie. La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé.

La formation professionnelle doit être repositionnée dans les établissements en partant des besoins réels des agent.e.s. Elle ne doit pas être uniquement un outil de conduite du changement pour l'institution. La formation doit permettre l'émancipation des agent.e.s, d'élever leur niveau de qualification et d'avoir une véritable évolution de carrière par une reconnaissance professionnelle, personnelle et salariale.

Les élections professionnelles de décembre 2022 détermineront le nombre de sièges que la CGT obtiendra pour vous défendre dans la commission de formation de l'établissement au CSE, aux CAP et à l'ANFH. Voter pour la CGT permet d'avoir des représentant.e.s dans toutes les instances de l'ANFH, des représentant.e.s CGT qui s'engagent à répondre aux besoins

de formation des agent.e.s, permettant une sécurisation de leurs parcours, tout au long de leur vie professionnelle.

L'ANFH, Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier, est une association loi 1901 agréée par le ministère de la santé pour collecter, gérer et mutualiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agent.e.s de la Fonction Publique Hospitalière.

Depuis la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, l'ANFH est l'unique Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), alors que les Opérateurs de Compétences (OPCO) issus de la loi de 2018, ne sont plus ni paritaires ni collecteurs des fonds de la formation professionnelle.

Près de 98% d'établissements cotisent à l'ANFH et représentent plus de 900 000 agent.e.s exerçant environ 200 métiers. Depuis janvier 2013, l'Association collecte aussi les fonds consacrés au financement du Développement Professionnel Continu des médecins (DPC médical).

Principaux textes de référence :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.
- Décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière.
- Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Les différents fonds gérés par l'ANFH

- **Les Fonds de la formation continue** avec une cotisation de 2,1% de la masse salariale qui permet aux établissements d'élaborer le plan de formation pouvant comporter plusieurs types de formation: préparation aux concours et examens, études promotionnelles, adaptation à l'emploi, développement des compétences et l'apprentissage depuis 2021.
- **Le Fonds de Qualification CPF** pour financer les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes ainsi que les formations socle de connaissances et de compétences. Ce fonds permet de répondre en priorité aux besoins des agent.e.s des filières techniques, ouvrières, sociales et administratives.

- **Le Fonds Mutualisé des Études promotionnelles (FMEP)** avec une cotisation de 0,6 % pour tous les établissements, permettant de financer davantage d'études promotionnelles.
- **Le Congé Formation Professionnelle (CFP)** avec une cotisation de 0.2% pour tous les établissements, permet de financer les formations de reconversion, la Validation des Acquis de l'expérience (VAE) et le Bilan de Compétences (BC).

Les objectifs portés par la CGT pour la formation professionnelle :

- ▶ Augmenter les taux d'accès à la formation continue, aux études promotionnelles, au développement des formations qualifiantes et diplômantes pour tous les personnels.
- ▶ Développer les accompagnements pour les agent-e-s les plus éloignés de la formation.
- ▶ Développer les actions prioritaires envers les agent-e-s les moins qualifié-e-s.
- ▶ Mettre en place de véritables parcours de professionnalisation.

Les élections professionnelles de décembre 2022 détermineront le nombre de sièges que la CGT obtiendra pour vous défendre.



L'entretien de formation

Les agent-e-s bénéficient chaque année d'un entretien de formation avec leur supérieur hiérarchique visant à déterminer leurs besoins de formation. Cet entretien permet :

- ▶ De rappeler les suites données aux demandes antérieures de formation.
- ▶ De discuter des formations qui apparaissent nécessaires en fonction des missions de l'agent-e et de ses perspectives professionnelles.
- ▶ De permettre à l'agent-e de présenter ses demandes de formation continue et/ou promotionnelles.

Conseil de la CGT :

 Pour préparer l'entretien, posez-vous les questions suivantes : « Je veux rester dans mon poste ou dans mon métier ? »
« Je veux acquérir une spécialisation ou une qualification ? »

Un compte rendu de cet entretien est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique. L'agent-e en reçoit communication et peut y ajouter ses observations.

Les refus opposés aux demandes de formation de l'agent-e doivent être motivés par écrit. Vous pouvez en amont rencontrer un.e militant.e CGT.



Conseil de la CGT :

Assurez-vous que votre demande soit inscrite dans le compte-rendu d'évaluation annuelle. Par sécurité, faites une demande écrite par voie hiérarchique avec copie au DRH.

Le CEP

Le **Conseil en Evolution Professionnelle** est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

De quoi s'agit-il ?

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- ▶ un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- ▶ un conseil visant à définir son projet professionnel,
- ▶ un accompagnement dans la mise en oeuvre de ce projet.

Qui est concerné ?

Toute personne en situation d'activité dans la FPH, quel que soit :

- ▶ le statut : titulaire, contractuel de droit public ou de droit privé.
- ▶ l'âge et/ou l'ancienneté.

Où se fait le CEP ?

Soit dans ton établissement, soit à la délégation ANFH de ta région.

Le droit à la formation

à ton initiative :

Le Congé de Formation Professionnelle

- ⇒ te permet de financer un projet de formation personnelle
- ⇒ de faire un Bilan de Compétences
- ⇒ de réaliser une Validation des Acquis de l'Expérience

Le CFP est financé par l'ANFH après accord du Comité Territorial

à ton initiative ou à celle de ton employeur :

Le Compte Personnel de Formation

te permet d'accéder à un diplôme, une qualification ou de développer tes compétences dans le cadre d'un **projet d'évolution professionnelle**

Le Plan de Formation d'Établissement

- te permet de suivre une **formation** :
- ⇒ professionnelle initiale
 - ⇒ d'adaptation à l'emploi
 - ⇒ de préparation aux concours et examens
 - ⇒ d'études promotionnelles
 - ⇒ d'action de conversion
 - ⇒ de VAE

Ces formations sont financées par le plan de formation après avis du CSE et accord de la direction

Le plan de formation

■ Le plan de formation de l'établissement :

La réalisation du plan ainsi que l'évaluation de ses résultats doivent associer le CSE.

Le plan de formation se construit au regard :

- ▶ de la prise en compte des priorités de santé publique nationales et régionales et de la définition des orientations institutionnelles, de pôles et des services ;

- ▶ de l'analyse de l'évolution des effectifs, des emplois et des compétences et des missions de l'Établissement ;
- ▶ de l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et l'accès de tou.te.s les agent.e.s à la formation ;
- ▶ du recueil des besoins et demandes exprimés dans le cadre de l'entretien de formation.

La **formation continue** a pour objectif de permettre aux agent-e-s d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière. Elle favorise le développement professionnel et personnel ainsi que la mobilité. Cela repose sur le plan de formation de chaque établissement.

Le Développement Professionnel Continu (DPC)

C'est une obligation professionnelle pour tous les personnels de santé médicaux et paramédicaux. Tous les 3 ans, chaque agent-e concerné-e doit faire la preuve d'une inscription dans une formation pour maintenir, actualiser ses connaissances et ses compétences, mais aussi pour améliorer ses pratiques professionnelles.



Conseil de la CGT : Le financement relève de l'employeur, mais attention, l'engagement dans le dispositif est de la responsabilité de l'agent.e concerné.e.

Liste des professions
soumises au DPC :
Flashez le QR Code ➡



Changer de métier

■ Je veux changer de métier dans la FPH :

Plusieurs cas de figure :

Situation	Dispositifs	Conséquences statutaires
Pour accéder à un corps supérieur	EP - CFP - VAE - CPF	Si nouvelle nomination, reclassement dans l'échelon correspondant à l'indice égal ou directement supérieur au vôtre.
Pour des raisons de santé	Dispositif spécifique ANFH «RECPRO» - PPR	Si votre reconversion est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, vous restez à minima dans votre grade et indice actuel et continuez à bénéficier de la même évolution de carrière.



Conseil de la CGT : Une reconversion, ça se prépare, vous pouvez demander un bilan de compétences, pensez à vos objectifs et aux moyens pour les atteindre. Vous pouvez aussi demander un CCP (Conseil en évolution Professionnelle). Pensez également à solliciter le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) via votre établissement.

■ Je veux quitter la FPH :

Tou-te-s les agent-e-s de la FPH (titulaire, stagiaire, contractuel) ayant au moins 3 ans d'ancienneté peuvent à leur initiative demander à bénéficier d'un Congé de Formation Professionnelle. Ce dispositif permet de se reconvertir et de réaliser un projet personnel dans le cadre d'une formation qualifiante ou diplômante.

Mon salaire pendant la formation :

	Plan de Formation Établissement	CFP agent.e catégorie A et B	CFP agent.e catégorie C	CP - Études Promotionnelles	
Position activité	oui	oui	oui	oui	
Traitement	100%	85% pour les jours de formation	100% la 1 ^{ère} année puis 85% la 2 ^{ème} année	100%	
Indemnité de résidence*	oui	oui	oui	oui	
Supplément familial	oui	oui	oui	oui	
NBI*	oui	variable selon la nature de NBI	non variable selon la nature de NBI		
Primes*	non si > 52j	non si > 52j	non si > 52j	non si > 52j	
CTI*	oui	non	non	oui si EP financée au titre du PLAN et FMEP	non si EP financée au titre du CFP
Prime de service	oui	1/140	1/140	non si > 52j	

*attribuée ou non en fonction de votre établissement et de vos accords locaux. Pour toutes les formations au-delà de 52 jours, il y aura perte d'autres primes dont la prime de service et le bénéfice d'un éventuel échelon.

À NOTER : les agent-e-s de catégorie C parti-e-s en CFP avant le 1^{er} octobre 2021 conservent 100% de leur salaire de base la 1^{ère} année, même s'ils ont été reclassé-e-s en catégorie B au 1^{er} octobre 2021.

Les frais de transports, hébergements, repas : Attribués ou non en fonction de votre établissement et de vos accords locaux.

Vous pouvez solliciter une simulation auprès du service paye de votre établissement.

Conseil de la CGT





Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Le Congé de Formation Professionnelle

te permet de financer un projet de formation personnel pour :

- ⇒ une reconversion professionnelle.
- ⇒ élargir ton champ culturel, ta vie sociale.
- ⇒ accéder à un niveau de qualification supérieur.
- ⇒ faire un Bilan de Compétences.
- ⇒ réaliser une Validation des Acquis de l'Expérience.

Le CFP te permet :

- ⇒ De bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 3 ans, en une fois ou réparti sur l'ensemble de ta carrière.
- ⇒ De percevoir une indemnité mensuelle pendant 12 mois maximum, ou 24 mois si la formation est d'une durée de 2 ans au moins.
- ⇒ Cette indemnité est égale à 85% du montant du traitement indiciaire brut (plafonné à l'indice 650).
- ⇒ Pour les agents de la catégorie C, ce taux est porté à 100% la 1^{ère} année.

Pour qui ?

- ⇒ Titulaires et contractuels ayant au moins 3 années de services effectifs.

Les conditions

- ⇒ 10 jours minimum de formation.
- ⇒ Demande d'autorisation d'absence à l'employeur 60 jours avant le début de la formation.

Le CFP est à l'initiative de l'agent.e

C'est un projet personnel : la direction et l'encadrement n'ont pas à se prononcer sur la finalité du projet ou de la formation.

- ▶ Le retrait du dossier CFP se fait auprès de l'ANFH ou du service formation.
- ▶ La demande de prise en charge financière se fait auprès de l'ANFH.
- ▶ Il y a 4 à 6 commissions par an.

Le CFP est financé par l'ANFH après accord du Comité Territorial.

- Engagement de servir dans l'un ou l'autre des 3 versants de la Fonction Publique (Hospitalière, Territoriale, État) pendant une durée correspondant au triple de celle indemnisée dans la limite de 5 ans. Possibilité de lever cette obligation de servir par la direction après avis de la CAP.



Les études Promotionnelles (EP)

Les études promotionnelles

- ⇒ Permettre aux agent.e.s de suivre des études relatives à la promotion professionnelle débouchant sur l'accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.
- ⇒ L'arrêté du 23 novembre 2009 fixe la liste des 30 diplômes et certificats éligibles aux études promotionnelles.

Pour qui ?

- ⇒ Titulaires, stagiaires et contractuel.le.s
- ⇒ Remplir les conditions d'âge et d'ancienneté éventuellement requises pour l'inscription aux épreuves qu'il souhaite préparer.
- ⇒ Être déclaré admissible à une école formant au diplôme ou certificat souhaité.

Le financement

- ⇒ Par le plan de formation
- ⇒ Par les fonds mutualisés de l'ANFH

Le CTI est-il versé ?

- ⇒ OUI pour les EP financées par le plan de formation ou les fonds mutualisés ANFH
- ⇒ NON pour les EP financées par le CFP

QUELLES OBLIGATIONS ?

L'agent.e qui à l'issue d'une étude promotionnelle rémunérée obtient le diplôme ou certificat visé est tenu.e à un engagement de servir **dans la Fonction Publique Hospitalière**, d'une durée égale au triple de la formation, dans la limite de 5 ans.

QUELS DROITS ?

L'agent.e est maintenu.e en position d'activité.
Il conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial.
Les autres primes et indemnités sont maintenues lorsque la durée de son absence **n'excède pas un jour par semaine, soit < 52 jours par an.**

A CONNAÎTRE : Le décret n°91-1301 du 19 décembre 1991, relatif aux modalités de remboursement des frais de formation d'un.e agent.e ayant souscrit un engagement de servir, précise dans quels cas le fonds pour l'emploi hospitalier se substitue à l'agent.

Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?

**la
cgt**

Arrêté FMCP :
Flashez le QR Code





Le Compte Personnel de Formation (CPF)

à ton initiative
et avec l'accord de ton établissement

Le CPF

Le compte personnel de formation permet d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Pour qui ?

⇒ Titulaires, stagiaires et contractuels en CDI ou CDD.

Le financement

- ⇒ Par le plan de formation
- ⇒ Par les fonds mutualisés de l'ANFH

ACQUISITION DES DROITS

Tout.e agent.e titulaire stagiaire contractuel.le acquiert des droits au titre du CPF.

Les droits demeurent acquis jusqu'à l'utilisation ou la fermeture du compte.

Les droits acquis dans le secteur privé sont transférés (portabilité) lors du recrutement dans la fonction publique, et inversement.

ACQUISITION DES HEURES

- ▶ 25 heures maximum par an jusqu'à un plafond de 150 heures.
- ▶ Pour les agent.e.s de catégorie C non titulaires d'un diplôme ou titre professionnel < au niveau 3, le plafond est porté à 400 heures.
- ▶ Si le projet vise à prévenir une situation d'inaptitude, le crédit d'heures peut être augmenté, dans la limite de 150 heures.



À NOTER : Les demandes de formation relevant du socle de connaissances et de compétences ne peuvent pas être refusées. Elles peuvent cependant être différées d'une année.

➤ Il incombe à chaque agent public d'ouvrir son compte personnel d'activité directement en ligne. Activation du compte et consultation à partir du portail géré par la Caisse des Dépôts et Consignations : www.moncompteformation.gouv.fr



La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) Le Bilan de Compétences (BC)

à ton initiative

Le Congé VAE

⇒ Préparer les agent.e.s à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition, tout ou partie, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

⇒ **Durée du congé : 24 heures maximum.**

Le Congé BC

⇒ Offrir aux agent.e.s la possibilité de réaliser un bilan de compétences.

⇒ Sur ou hors temps de travail.

⇒ **Durée du congé : 24 heures maximum.**

QUELS DIPLÔMES?

Tous les diplômes, titres à finalité professionnelle délivrés par l'Etat ou par des organismes privés enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles **RNCP**.

CE DROIT permet :

D'identifier et d'analyser ses compétences professionnelles ou personnelles, ses aptitudes et motivations ... afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

Pour qui ?

⇒ Titulaires ou non.

Pour qui ?

⇒ Titulaires ou non

⇒ Avoir accompli 2 ans de services effectifs dans la FPH

⇒ Dernier bilan > à 5 ans

LA DÉMARCHÉ : Demande à l'employeur 60 jours avant le début du congé ;
Réponse de l'employeur dans les 30 jours ;
Report limité à 6 mois.

Le financement du congé VAE :

⇒ Par l'ANFH via le CFP

⇒ Par le plan de formation de l'Établissement

Le financement du congé BC

⇒ Par l'ANFH via le CFP

⇒ Une demande de prise en charge des frais hors temps de travail est également possible auprès de l'ANFH

L'obtention d'un diplôme par la VAE n'engage pas l'Établissement à reclasser l'agent.e dans sa nouvelle qualification.

L'apprentissage

Le Décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021, relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière, permet dorénavant de **recourir à des formations effectuées dans le cadre de l'apprentissage.**

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

- ⇒ Une filière de formation initiale dispensée en alternance
- ⇒ Un contrat de droit privé

Durée de l'apprentissage

- ⇒ 6 mois minimum à 3 ans maximum
- ⇒ portée à 4 ans lorsque l'apprenti.e est un.e travailleur.euse handicapé.e

 Pour la formation Aide Soignante, la durée de l'apprentissage est limitée à **18 mois.**

Pour qui ?

⇒ **Jeunes de 16 à 29 ans.**

Limite d'âge pouvant être dépassée pour :

1. personne en situation de handicap
2. poursuites d'études

Quelle rémunération ?

Le salaire de l'apprenti.e est calculé en pourcentage du SMIC en fonction de son âge, du niveau de diplôme préparé et de l'avancement dans le cursus de formation.

QUEL FINANCEMENT ?

- ▶ Le Plan de formation de l'Établissement.
- ▶ En cofinancement :
 - ⇒ les fonds mutualisés de l'ANFH
 - ⇒ les subventions éventuelles de l'État, ARS, Conseil Régional.

LA CGT REVENDIQUE

Une véritable reconnaissance des maîtres d'apprentissage par une formation et une reconnaissance salariale, ainsi qu'un temps dédié pour l'accompagnement des apprenti.e.s tout au long de leur formation.

 **À NOTER :** Dans le cadre de l'apprentissage, il n'y a pas d'obligation de servir.



La période de professionnalisation

La Période de Professionnalisation a pour objectifs :

- ▶ De prévenir les risques d'inadaptation à l'évolution des méthodes et techniques.
- ▶ De favoriser l'accès à des emplois demandant des compétences nouvelles.
- ▶ De développer l'évolution professionnelle, notamment les secondes parties de carrières.

Qu'est-ce que la période de professionnalisation ?

- ⇒ Elle a pour objet de permettre la réalisation d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités différentes.
- ⇒ La période de professionnalisation comporte une activité de service et des actions de formation en alternance.

Pour qui ?

- ⇒ Titulaires, en position d'activité

Quelle durée ?

- ⇒ De 3 à 12 mois

Où ?

- ⇒ Dans l'un des trois versants de la Fonction Publique

UNE CONVENTION est écrite entre l'agent.e et l'établissement, définissant les engagements auxquels ce.tte dernier.e souscrit (emploi de destination...), les conditions à remplir par l'agent.e (assiduité, évaluation...), la durée de la période, les actions de formation prévues ...

QUELS DROITS ?

- ▶ À l'issue de la période de professionnalisation et après avoir satisfait à une évaluation, le détachement du/de la fonctionnaire hospitalier.e dans le corps d'accueil est prononcé.
- ▶ Après deux années de services effectifs dans cette position de détachement, le/la fonctionnaire hospitalier.e est, sur sa demande, intégré.e dans le corps d'accueil.





La période de préparation au reclassement

Lorsque l'état de santé d'un.e fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant à son grade, l'autorité investie du pouvoir de nomination, **après avis du comité médical**, propose à l'intéressé.e une période de préparation au reclassement, avec traitement d'une **durée maximale d'un an**.

Objet de la PPR

- ⇒ Préparer et, le cas échéant, qualifier son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de son établissement.
- ⇒ Elle vise à accompagner la transition professionnelle du/de la fonctionnaire vers le reclassement.

Pour qui ?

- ⇒ Fonctionnaires hospitalier.e.s reconnu.e.s inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade,

OU

- ⇒ à l'égard duquel/de laquelle une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

- ▶ **La PPR peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes dans l'Établissement de l'agent.e ;**
- ▶ **OU dans un autre Établissement ou administration publique ; les modalités d'accueil feront alors l'objet d'une convention.**

LE PROJET DE PRÉPARATION

est notifié à l'intéressé.e au plus tard 2 mois après le début de la PPR.

Le/la fonctionnaire qui ne donne pas son accord au projet dans un délai de 15 jours est réputé.e refuser la PPR pour la durée restant à courir.

QUELLE POSITION D'ACTIVITÉ ?

Pendant cette période, le/la fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant, ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le CTI.

À l'issue de la PPR, l'agent.e doit faire une demande de reclassement. L'agent.e reclassé.e, intégré.e dans un corps classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il/elle détenait dans son corps d'origine conserve à titre personnel son indice brut, jusqu'au jour où il/elle bénéficie dans son nouveau corps d'un indice brut au moins égal.

À NOTER : L'agent.e peut refuser le bénéfice de la PPR et présenter directement une demande de reclassement.

Fédération de la Santé et de l'Action sociale



www.sante.cgt.fr



Facebook :
CGT Santé Action Sociale



Twitter :
@CgtSanteSocial



**Adhérez à
la CGT, flashez
le QR code :**



Fédération Santé CGT - Septembre 2022

