



N° 1564 | MARS 2021
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE

Journée internationale des Droits des femmes | Page 2

« Femmes providentielles, mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées. »

Les femmes, majoritaires sur le front de la crise, risquent bien d'en être les premières victimes. Pour y parer, la CFTC réaffirme l'urgence d'adopter certaines mesures.

En bref | Page 3

Pour ne rien manquer de l'actualité

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

« Transco » : anticiper les mutations de l'emploi | Pages 4 et 5

Entretien avec Maxime Dumont

UNE RENCONTRE AVEC

Jean-Louis Deroussen | Page 6

Médiateur de l'Agirc-Arrco

REPRÉSENTATIVITÉ

Campagne TPE 2021 | Page 7

Dernière ligne droite !

Ce numéro comprend les encarts

suivants : « Entreprises et salariés : la formation au cœur de votre avenir » et « Pour changer de voie, ne comptez pas sur la chance, juste sur la formation. »

Crédit : Bernard Gouédard



Favorisons l'engagement féminin !

Les différences de traitement entre les femmes et les hommes dans les entreprises sont difficilement perceptibles... avant d'y être soi-même confrontée ! Ainsi, à mon retour de congé maternité, j'ai pu constater à quel point j'étais peu attendue. De cette injustice est né mon engagement syndical. Pour sa part déjà militant, mon mari m'a soutenue alors que j'intégrais une équipe CFTC du Bas-Rhin, dont le savoir-faire m'a incroyablement stimulée. Sans ma famille, sans cette équipe, je n'aurais jamais pu accéder à un mandat de représentante au niveau national. Les femmes ne manquent pas d'intérêt pour le syndicalisme. Elles constituent à peu près la moitié des effectifs adhérents. Mais de femmes exerçant des responsabilités syndicales, on en compte encore peu. Elles ont bien souvent le même profil (plutôt diplômées) et restent cantonnées à une posture « maternante » (missions d'approche des travailleurs, d'écoute, de *care*...). Il y a pourtant là au moins deux paradoxes. La précarité et la pénibilité concernent majoritairement les travailleuses, qui se voient plutôt représentées par des hommes. Seconde contradiction : le parcours syndical permet au militant d'acquérir savoirs et qualifications. Or, les femmes, qui occupent des postes moins qualifiés que les hommes, ne se bousculent toujours pas pour s'engager. Dès lors, c'est à nous, militants, de créer des conditions favorables à l'engagement syndical féminin. S'enclenchera ensuite une dynamique. Dix ans après l'adoption de la loi Copé-Zimmermann, on s'aperçoit que celle-ci a permis une représentation plus équilibrée des femmes dans les conseils d'administration... Pouvons-nous, pour mettre un terme à la sous-représentation des femmes dans le monde syndical, nous dispenser de créer une norme ? Je ne le crois pas. Après tout, l'obligation légale de féminiser les listes électorales – largement anticipée par la CFTC – a plutôt bien fonctionné. Je suis confiante en l'avenir. Les conditions d'exercice de nos mandats durant la crise ont prouvé que nous pouvions adapter notre organisation de travail et éviter la surabondance de réunions tardives ou de déplacements, qui constituent autant d'obstacles au militantisme féminin. Elles ont permis de dépasser les apparences, pour nous focaliser sur la compétence de la personne située derrière son écran. Plus que tout, je crois en la motivation de la génération montante. Ces jeunes femmes adhèrent au sens, à la valeur des collectifs, et elles n'ont pas peur d'affronter le monde avec ce qu'il recèle de violence.

Anne Chatain
Présidente de la fédération CFTC Média +
Secrétaire générale adjointe confédérale

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Le « monde d'après » sera-t-il enfin celui de l'égalité ?

« Femmes providentielles, mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées¹. » Les femmes, majoritaires sur le front de la crise, risquent bien d'en être les premières victimes. Pour y parer, la CFTC réaffirme l'urgence d'adopter certaines mesures.

Majoritaires à 68% dans les secteurs de l'enseignement-santé-action sociale², les femmes se sont fortement investies durant la crise sanitaire (*lire notre encadré sur leur écrasante majorité dans les métiers clés du « care », de l'entretien et de la grande distribution*). La CFTC avait déjà souligné à la même date, l'année passée, combien les professions à prédominance féminine étaient largement plus exposées aux risques (postures pénibles, substances chimiques, violence verbale...) et à la précarité économique (faible rémunération, temps partiels subis...).

Le paradoxe est le suivant : ces professionnelles, qui ont su faire face à la crise, sont aujourd'hui les premières en danger du fait de ses conséquences économiques. Seul un grand chantier de remise à plat et de revalorisation des aptitudes et compétences est susceptible de faire fuir le spectre d'une précarité encore accrue. La CFTC le martèle : il faut réviser sans délai les systèmes de classification des emplois ainsi que les grilles d'évaluation des compétences.

Et pour cela, opérer un virage culturel radical. Commencer à considérer, par exemple, que l'écoute, le soin, l'aide à autrui ne sont pas des valeurs intrinsèques aux femmes – bien qu'on ne cesse de le leur rabâcher depuis leur prime jeunesse – mais des compétences, des savoir-faire que l'on acquiert par un apprentissage, ce, quel que soit le genre. On pourrait dire de même concernant la gestion des charges émotionnelles, l'anticipation, la prévoyance... et autres aptitudes occultées.

Il ne s'agit pas d'opposer ces travailleuses des « premières lignes » aux autres. Aux télétravailleuses, par exemple, qui sont passées d'une « double journée » à une journée triple ou même quadruple, quand on considère le temps dévolu à l'apprentissage des enfants ou aux tâches culinaires, ménagères et de ravitaillement, renforcées du fait de l'occupation constante du domicile. Les chiffres sont sans

appel³ : globalement, la crise a fait resurgir les « rôles traditionnels » sexués. « *Le télétravail et le confinement ne sont pas "virils", en ce sens que l'homme "n'existe" que dans la sphère publique* », explique Christine Castelain-Meunier, chercheuse en sociologie, dans *La Vie à défendre* de ce trimestre. Des stéréotypes enfermants pour les deux sexes.

Ne les opposons pas davantage aux travailleuses indépendantes et aux entrepreneures, qui subissent de plein fouet la crise. Enfin, ne perdons pas de vue la maigre place des femmes dans les postes à responsabilité dépourvus de quotas, le fameux

« plafond de verre » tardant à se briser... Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes avance un exemple pour le moins frappant : le 22 avril 2020, tandis que l'urgence face à la crise était assurée à 80% par des femmes, seules deux d'entre elles étaient membres du Comité de suivi et d'évaluation des mesures économiques d'urgence... sur treize. Il est temps que le sexe autrefois qualifié de « faible » affirme sa force.

■ MV

La CFTC demande la révision des systèmes de classification des emplois

1. Parution du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes du 13 mai 2020 - 2. Chiffres de la Dares - 3. La secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes avait commandé une enquête à Harris Interactive (réalisée les 8 et 9 avril 2020) pour mesurer l'impact du confinement sur les inégalités. Il en ressort que 54% des femmes consacrent plus de deux heures par jour aux tâches domestiques ou éducatives, contre seulement 35% des hommes.

Des chiffres concrets

Les pourcentages expriment la proportion de femmes dans les métiers cités (pour certains métiers, la dénomination masculine n'existe même pas ; pour d'autres, c'est l'inverse...).

Source : Insee et Dares, 2020

Santé

50 % des médecins en hôpital public
90 % des sages-femmes
87 % des infirmier.e.s
90 % des aides-soignant.e.s
89 % des préparateur.trice.s en pharmacie

Care/Entretien

97 % des aides à domicile et aides-ménagères
99 % des assistant.e.s maternel.le.s
70 % des agent.e.s d'entretien

Distribution

80 % des hôte.sse.s de caisse

En bref

RENDEZ-VOUS

31 mars : premier webinaire Handicap

« Avec la CFTC, travaillons à l'avènement d'une société inclusive. » Sous ce thème, la CFTC organise, le 31 mars, de 10 h à 12 h 30, son premier webinaire Handicap. Un événement ouvert à tous les adhérents !

Aux côtés de Jean-Michel Tessier, secrétaire général adjoint en charge du handicap à la CFTC, sont conviés pour débattre :

- Caroline Dekerle, conseillère Emploi de Sophie Cluzel (secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées) ;
- Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'Emploi et à l'Engagement des entreprises auprès du ministère du Travail ;
- l'Agefiph ;
- l'Igas (Inspection générale des affaires sociales) ;
- la Direccte des Pays-de-la-Loire.

Pour vous inscrire, il suffit d'envoyer un mail à : handicap@cftc.fr. Le lien pour la connexion vous sera envoyé quelques jours avant le rendez-vous.

TÉLÉTRAVAIL

Appel aux négociateurs

Vous avez négocié un accord télétravail dans votre structure et souhaitez faire part de vos difficultés / points d'innovation à l'ensemble du mouvement CFTC ? N'hésitez pas à nous remonter vos accords via l'adresse : sgaroutte@cftc.fr (mentionnez en objet « Accord télétravail CFTC »).

EN RÉGION

Congrès dématérialisés

- Le 12 mars, UD de l'Allier
- Le 16 mars, UD des Hauts-de-Seine
- Les 24 et 25 mars, FAE (fédération des Fonctionnaires et des Agents de l'État)

AUTONOMIE

La contribution CFTC en ligne

Le contexte de vieillissement de la population nécessite des changements majeurs dans la prise en charge de la perte

d'autonomie, ainsi que des moyens supplémentaires. Les rapports sur le sujet se succèdent sans que des actes soient ensuite posés, malgré l'urgence démographique. La CFTC présente sa vision des transformations souhaitables, notamment la nécessité de reconnaître l'utilité sociale de ceux qui apportent les soins et accompagnent nos aînés. Une feuille de route ambitieuse à lire sur votre espace Adhérent (tapez « Autonomie »).



NAO

Édition 2021 disponible

Cette note d'appui vous permettra d'avoir, comme chaque année, des éclairages chiffrés et quelques conseils pour mener à bien vos négociations, dans un contexte économique et social difficile. Téléchargez-la dans votre espace Adhérent (tapez « NAO »).



« TRANSCO »

Anticiper les mutations de l'emploi

Le dispositif de transitions collectives, coconstruit par les partenaires sociaux et le ministère du Travail, a été lancé ce 1^{er} février. Il doit permettre aux salariés dont le métier est menacé de se reconvertir. Maxime Dumont, qui représentait la CFTC lors de la concertation, a répondu à nos questions.

Pourquoi ce dispositif ?

Jusqu'alors, il n'y avait aucun véritable dispositif permettant d'anticiper la disparition et l'émergence des métiers, afin de préparer des reconversions collectives. Il y a certes le congé de mobilité, mais il est très peu utilisé. Le dispositif le plus employé, malheureusement, est le contrat de sécurisation professionnelle, lié au licenciement économique. Sauf qu'il intervient trop tard, quand l'emploi disparaît effectivement.

Comment fonctionne-t-il ?

Il se fonde sur l'existence, dans un bassin d'emploi donné, de métiers menacés et de métiers identifiés comme « porteurs ». Pour initier les transitions collectives, la signature d'un accord est nécessaire. On l'appelle accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).

Quand l'entrée dans le dispositif est actée, tout le tissu régional des organismes paritaires de formation se mobilise conjointement. Ces acteurs vont mettre en relation l'entreprise qui a identifié des métiers en tension dans son sein, ses salariés qui sont volontaires pour participer, un organisme de formation, et une entreprise qui cherche à recruter dans des secteurs porteurs (ainsi que les structures d'accompagnement et de financement, bien sûr).

Si la transition collective se déroule bien, à terme, les salariés qui occupaient un métier menacé dans une entreprise en difficulté, occuperont un métier porteur dans une autre entreprise, du même bassin d'emploi, tout en ayant acquis une certification professionnelle. Si la transition échoue, le salarié est sécurisé, car il réintégrera son entreprise, au poste qu'il occupait précédemment ou à un poste équivalent.

Quelle place les partenaires sociaux ont-ils prise dans sa mise en œuvre ?

Les partenaires sociaux ont pris une place importante dans la concertation. L'État proposait initialement un CPF, un compte personnel de formation, dédié aux métiers menacés. Les partenaires sociaux, unanimes, n'ont pas souhaité explorer cette piste, qui tend à faire porter toute la responsabilité d'une conjoncture économique sur les épaules du salarié. Organisations patronales et syndicales confondues ont alors produit un texte commun, technique et opérationnel. L'enjeu était de recentrer la problématique sur l'aspect collectif et local des transitions professionnelles. Cette proposition « clés en main » a été reprise à plus de 95 % par l'État. Fait notable, elle inclut des éléments qui avaient été écartés par la ministre du Travail précédente, lors de la négociation de l'ANI du 22 février 2018. Le texte pose notamment l'obligation pour l'entreprise, quelle que soit sa taille, d'en passer par la négociation d'un accord et par la diffusion auprès de ses salariés d'informations sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

La Confédération vous accompagne

La négociation d'un accord de GEPP passe par l'identification des métiers de l'entreprise fragilisés par les évolutions économiques, technologiques ou par les transitions numériques et écologiques. Les entreprises dépourvues de ressources internes pour établir ce diagnostic pourront solliciter l'appui de la Direccte ou de leur Opc. En complément de ces organismes, la Confédération, forte de son expertise technique et juridique sur cette thématique, sera en mesure de vous conseiller tout au long de vos négociations.

N'hésitez pas à nous transmettre vos projets d'accords à l'adresse suivante : permjuridique@cftc.fr.

Quels ont été les apports de la CFTC tout au long de cette concertation ?

La CFTC avait demandé que l'on évite la création de nouvelles instances. Les instances paritaires compétentes existent et elles sont très mobilisées dans ce nouveau dispositif. La CFTC a par ailleurs insisté pour que le CPF ne puisse pas être utilisé dans ce cadre. Les fonds du CPF, qui constituent des droits individuels, resteront dans la poche des salariés. Des fonds dédiés, de 500 millions d'euros, en provenance de France Relance (plus précisément, FNE Formation), financent le dispositif des transitions collectives.

Un tel dispositif doit-il perdurer ?

La question de la pérennité se pose, effectivement. Le dispositif étant financé par France Relance, un fonds dont la raison d'être est la crise actuelle, on ne sait pas si l'enveloppe sera renouvelée. D'où l'importance de réussir ! Le rôle des délégués syndicaux sera très important, car ils doivent initier la négociation d'un accord GEPP.

Pour la CFTC, le dispositif devrait devenir pérenne : Covid ou non, l'emploi connaîtra toujours des mutations. Cette initiative est porteuse d'une autre vision de l'entreprise, qui est chère à la CFTC, où l'on prévient les conflits graves et les drames, intelligemment.

■ Propos recueillis par TI

Retrouvez l'intégralité de l'interview sur www.cftc.fr.



MICRO-SOCIAL

LA CFTC ENTRE AU CA DE LA POSTE

C'est historique. La CFTC siège au conseil d'administration du groupe La Poste. La liste CFTC/CFE-CGC a remporté 13,42% des suffrages. Florence Fimbel, du syndicat CFTC des Postes et Télécommunications du Haut-Rhin, tête de liste, a été élue en décembre dernier. Plus de 200 000 salariés et fonctionnaires de toutes les entreprises du groupe La Poste étaient appelés à élire leurs représentants parmi les 21 membres du CA*. Un tiers de ces membres sont des administrateurs salariés, soit sept personnes. Florence Fimbel précise les missions du CA : « Valider les comptes, déterminer la stratégie, surveiller sa mise en œuvre et contrôler les risques ». Elle participera aussi aux comités « Stratégie et Investissements » et « Rémunération et Gouvernance ». Pour exercer ce mandat, elle a dû mettre un terme à ses responsabilités syndicales dans l'entreprise. Jusqu'au 25 février, date de la première réunion du CA, elle a suivi une formation, tout en s'appropriant l'ensemble des comptes rendus de l'équipe précédente. Ce, afin de remplir au mieux ses nouvelles fonctions.

*Un scrutin qui ne compte pas pour la représentativité syndicale.

Soutenir vos négos

Dans ce contexte économique tendu, les entreprises disposent d'un panel d'outils législatifs qui mettent à l'honneur la **négociation collective**.

Lorsque l'entreprise se retrouve confrontée à une baisse d'activité, cela peut nécessiter la mise en place de l'activité partielle, avec aide financière publique, jusqu'à ce que la situation redevienne normale. Un guide d'aide à la négociation du **dispositif de l'APLD** (activité partielle de longue durée) a été édité par la Confédération. Envoyé dans vos boîtes à lettres à la mi-juillet, sa version mise à jour est disponible dans votre espace Adhérent (tapez « APLD »).

Lorsque les entreprises vont rechercher davantage de souplesse dans l'application de leurs dispositifs conventionnels (aménagement du temps de travail, mobilité ou rémunération des salariés...), l'**APC** (accord de performance collective) peut être envisagé. Une négociation délicate, dans la mesure où un diagnostic partagé de la situation et des besoins de l'entreprise est requis. Ce, afin d'éviter que les salariés ne soient la variable d'ajustement d'une stratégie d'entreprise qui tait son nom. Le guide *Négocier un APC*, encarté dans votre *Lettre confédérale* de janvier, est aussi téléchargeable dans votre espace Adhérent (tapez « APC »).



Crédit : Bernard Gouéclard

L'Agirc-Arrco, c'est :

- **3 dates**
 - 1961 : obligation, pour toutes les entreprises, de cotiser à une caisse de retraite complémentaire.
 - 1999 : création d'un régime unique Arrco, pour les salariés non cadres.
 - 2017 : fusion de l'Agirc (régime des cadres) et de l'Arrco.
- **10 institutions** de retraite complémentaire fédérées, englobées par des groupes de protection sociale (AG2R La Mondiale, Malakoff Humanis, Klesia, etc.).
- **27 millions de salariés** du secteur privé, cadres et non cadres.
- **1,6 million d'entreprises**
- **700 000 liquidations** de retraites annuelles.

JEAN-LOUIS DEROUSSEN

Médiateur de l'Agirc-Arrco

Jean-Louis Deroussen remplit la fonction de médiateur de l'Agirc-Arrco*, qui n'existe que... depuis le 1^{er} janvier 2021 ! Sa préoccupation : que chaque cotisant obtienne des réponses à ses questions dans un délai raisonnable.

*L'Agirc-Arrco est une fédération qui rassemble les institutions de retraite complémentaire – encore appelées caisses de retraite – du secteur privé.

Les institutions de retraite complémentaire ont des conciliateurs. À quoi sert, dès lors, un médiateur ?

C'est vrai, les institutions de retraite complémentaire disposent de conciliateurs qui répondent aux réclamations de leurs ressortissants [salariés, retraités, entreprises affiliés à l'institution, Ndlr]. Ils ont trois mois pour le faire. Cependant, il arrive que ce délai soit dépassé ou qu'il n'y ait jamais de réponse. Cela donne aux ressortissants l'impression de ne pas être écoutés.

Les partenaires sociaux qui administrent l'Agirc-Arrco ont donc décidé de créer une fonction de médiateur fédéral, que j'occupe depuis le 1^{er} janvier. Je suis indépendant, car je me situe au-dessus des institutions membres de la fédération Agirc-Arrco, à la différence des conciliateurs, qui en sont salariés et peuvent se retrouver en porte à faux avec des collègues.

Le conciliateur continue de traiter les réclamations. Néanmoins, un ressortissant peut me solliciter directement. Dans ce cas, je m'assure qu'il a eu l'échange nécessaire avec sa caisse de retraite.

Quels sont les litiges les plus courants entre les caisses de retraite complémentaire et leurs ressortissants ?

Pour reconstituer une carrière, il faut prendre en compte trois périodes distinctes. Jusqu'en 2017, toutes les réglementations des caisses de retraite n'étaient pas nécessairement identiques [lire l'encadré]. Cela crée des incompréhensions. Des ressortissants pensent que certaines périodes n'ont pas été prises en compte, ou qu'une erreur a été commise sur le taux de cotisation. Beaucoup, aussi, croient que la majoration actuelle de 10% pour trois enfants s'applique à toute leur carrière.

Que faites-vous de ces réclamations ?

Nous transmettons tous ces dossiers aux institutions de retraite concernées, à qui nous demandons de reprendre contact avec les ressortissants et de nous tenir informés de la suite. Ainsi, les ressortissants ne font leur démarche qu'une seule fois. Et ils savent que derrière Internet et toutes ces procédures dématérialisées, il y a des visages humains.

Dans un cas litigieux, avez-vous le pouvoir de trancher ?

Non. Mais je peux vérifier pourquoi la caisse de retraite a pris telle décision et si, en appliquant la réglementation à la lettre, elle n'en a pas trahi l'esprit. Le cas échéant, je vais donner un avis directement au ressortissant et proposer une solution aux deux parties.

Je peux aussi proposer aux partenaires sociaux de modifier la réglementation, sur la base des statistiques concernant les sollicitations des ressortissants, la recevabilité des demandes, l'acceptation des solutions, les recours aux tribunaux, etc. Ces données seront présentées dans un rapport annuel.

Des entreprises font aussi appel à vous ?

Oui. Certaines sont issues de fusions entre entités n'appliquant pas toutes, historiquement, le même taux de cotisation. Nous leur expliquons qu'elles doivent négocier un nouvel accord pour harmoniser les règles.

■ Propos recueillis par LB

CAMPAGNE TPE 2021

Dernière ligne droite !

Les salariés des très petites entreprises et du particulier employeur sont appelés à voter pour leur représentativité syndicale du 22 mars au 6 avril. Ensemble, mobilisons-nous !

Le scrutin engage l'audience de la CFTC... et donc le poids de nos propositions comme la capacité de nos structures à se faire entendre. Par conséquent, chacun est concerné par cette élection. Le calendrier vient d'ailleurs d'être une nouvelle fois aménagé, pour éviter une clôture des votes au beau milieu du week-end de Pâques. Notre force provient de notre implication personnelle. Vous fréquentez forcément des salariés appelés à voter (famille, amis, voisins, commerçants, artisans, professions libérales) ; vous en employez peut-être (nounou, auxiliaire de vie, aide pour les travaux ou les devoirs...). Nous comptons sur vous pour les convaincre de voter CFTC ! Ensemble, appliquons les trois piliers de notre stratégie et faisons la différence :



Crédit : Gilles Bindaï

La tournée des Villages CFTC permet aux militants de sensibiliser directement les salariés concernés, comme ici, à Brest.



**J'EN PARLE
AUTOUR DE MOI**



**JE PARTAGE SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX**



**JE VAIS AU CONTACT
DES ÉLECTEURS**

Rejoignez les « guerriers du clavier » : @syndicatCFTC

Une équipe de « guerriers du clavier » s'est constituée. Ses missions ? Liker, commenter et partager nos publications sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn). En diffusant ces contenus dédiés aux TPE, la CFTC augmente sa visibilité auprès des électeurs. Vous souhaitez en faire partie ? Faites-vous connaître via l'adresse : tpe2021@cftc.fr.



Zoé

CPPAP 0221 S 06330
Dépôt légal : mars 2021 - Prix : 1,60€



La Lettre confédérale, le mensuel de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Directeur de la publication : Cyril Chabanier - Rédactrice en chef : Maud Vaillant
Rédacteurs : Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Thibaud Imbert, Maud Vaillant
Création graphique : Céline Dulauroy, dulauroy@me.com

Impression : Imprimerie de la Centrale, P.A. Les Oiseaux, rue des Colibris, BP 78, 62302 Lens Cedex
CFTC - 45 Rue de la Procession - CS 82348 - 75739 Paris Cedex 15 - Tél. : 01 73 30 49 00 - www.cftc.fr

**J'AI CHOISI
LA MACIF
PARCE QUE PARCE QUE
JE VEUX LE JE VEUX LE
MEILLEUR AU MEILLEUR AU
MEILLEUR PRIX. MEILLEUR PRIX,
JE VOTE.**

**ELECTIONS
DELEGUES
2021**

**DU 22 MARS
AU 16 AVRIL**

Chaque jour, vos délégués s'engagent
pour défendre vos intérêts.

**Parce qu'il n'y a pas de nous sans vous,
votez pour vos délégués sur jevote.macif.fr**

