

# My CFTC CASA



SOMMAIRE →  
INTERACTIF

CLIQUEZ SUR  
L'ARTICLE

**p1.** La CFTC a demandé la réouverture de la négociation sur les salaires au sein de l'UES CASA.

**p3.** Égalité professionnelle au sein du Groupe Crédit Agricole SA, où en est-on ?

**p4.** Suivi de l'accord Groupe CASA sur le Handicap

**p5.** Temps partiel, temps réduit : quelle différence ?

## La CFTC a demandé la réouverture de la négociation sur les salaires au sein de l'UES CASA



Lire notre déclaration en CSE du 18 mai 2022

La situation a changé depuis novembre 2021, date à laquelle la dernière négociation annuelle sur les salaires 2022 a eu lieu. L'inflation s'envole (+ 5,2 % sur un an, fin mai). Aussi, la CFTC a demandé la réouverture de la négociation. À situation exceptionnelle, mesure

exceptionnelle.

Nous demandons une réévaluation de l'ensemble des salaires au sein de l'UES. L'entreprise en a les moyens. Les perspectives 2022 sont moins bonnes qu'en 2021 mais on sait par ailleurs que le Groupe est solide et qu'il a toujours eu

une politique de provisionnement renforcé. Ce ne sont pas 100 ou 200 M€ supplémentaires alloués aux salaires qui pourraient le mettre en difficulté.

**D'après nos dernières informations (réunion des correspondants syndicaux Groupe le 31 mai 2022), le Groupe attend de connaître le résultat des élections législatives et les premières mesures sur le pouvoir d'achat qui seront prises dans la foulée pour envisager de nouvelles négociations .**



### 1. Les augmentations salariales chez CASA Entité sociale

Le modèle actuel, hors augmentations des cadres dirigeants, aboutit :

- à une progression élevée des salaires jusqu'à 40 ans : augmentation cumulée sur 3 ans de 17,6 % pour les moins de 30 ans et 11,5 % pour les 30-40 ans
- à une progression plus modérée et qui va décroissante après 40 ans :

augmentation cumulée sur 3 ans de 6,7 % pour les 40-50 ans, 5,3 % pour les 50-55 ans, 4,3 % pour les 55-60 ans et 3,6 % pour les plus de 60 ans. Chiffres cumulés sur 3 années 2019-2021 pour 90 % des salariés augmentés (10 % des salariés n'ont pas été augmentés au cours de ces 3 années).

À noter que ce modèle ne conduit pas forcément à une augmentation globale de la masse salariale. En effet, les seniors partant à la retraite sont remplacés par des plus jeunes moins bien payés. C'est ce qu'on appelle l'effet de noria (voir définition ci-contre).

Ce modèle, basé sur des augmentations individuelles, se conçoit dans un faible contexte inflationniste (entre 0 et 2 % par an). Mais avec une inflation de 5 %, les salariés perdent forcément en

pouvoir d'achat. Et peu importe que les salariés de CASA soient des privilégiés comparativement à la moyenne des salariés français : quand les prix à la consommation s'emballent, il y a forcément un impact au niveau de l'allocation du budget entre les différents postes de dépenses et d'épargne.

#### L'EFFET DE NORIA

Cela désigne en matière de gestion des ressources humaines, la mesure de l'économie obtenue par une entreprise lors du remplacement de salariés âgés par des salariés plus jeunes (moins payés), à effectif constant.





## 2. Quelles perspectives 2022 pour le Groupe CASA

Au niveau des perspectives 2022, le cabinet SECAFI écrit dans son expertise présentée au cours du CSE du 18 mai 2022 :

- Avant son entrée dans la crise sanitaire, CASA bénéficiait d'une situation plutôt favorable dans le panorama des Groupes bancaires français et européens.

- Ces forces ont contribué à absorber le choc de la crise sanitaire et à rebondir en 2021, permettant d'atteindre les objectifs financiers du PMT 2019-2022.
- Pour l'année 2022, les enjeux sont nombreux... Le premier trimestre 2022 est déjà affecté par un marché baissier et un ralentissement de la collecte côté assurance.
- Mais le Crédit Agricole pourra s'appuyer sur sa politique des risques avec un niveau élevé de provisions

(le plus fort taux des banques françaises). De plus, l'exposition en Ukraine et Russie reste faible à l'échelle du Groupe.

Donc la situation est moins florissante qu'en 2021 mais le Groupe conserve de gros atouts. Pour y voir plus clair, nous attendons cependant, la présentation du nouveau PMT du Groupe qui aura lieu le 22 juin 2022.

## 3. Combien coûterait pour le Groupe une augmentation générale de 3 % ?

Il faut raisonner au niveau Groupe CASA (une mesure salariale collective ne pourra se prendre qu'à l'échelle du Groupe) et se reporter à la page 582 du **rapport universel de référence 2021** pour trouver des données sur les salaires et les effectifs :

	2020	2021	Évolution
Salaires et traitements	4 987 M€	5 602 M€	+12,3 %
Effectif moyen	72 520	75 975	+4,8 %
Moyenne par salarié	68 767 M€	73 735 M€	+7,2 %
Total des charges du personnel	7 233 M€	8 029 M€	+11 %




La moyenne des salaires et traitements par salarié a augmenté de 7,2% en 2021. A priori, ce sont les rémunérations variables dans la gestion d'actifs et la BFI qui ont connu des hausses importantes. Cela signifie que l'entreprise reste dans un modèle de gros bonus pour une élite qui a le mérite de travailler dans un secteur très rémunérateur...

compris avec charges sociales, impôts et taxes) et 100 M€ sur les salaires en France (+6 % des effectifs totaux). Chiffre à comparer aux plusieurs centaines de millions de bonus distribués en 2021, sans compter les centaines de millions versés à des sociétés extérieures et des cabinets conseil dont BCG, KPMG, Deloitte etc...

Il nous semble bien que l'entreprise a les moyens de revaloriser tous nos salaires.

Une augmentation générale de 3 % sur les salaires représenterait une enveloppe de l'ordre de 240 M€ (tout

### SUGGESTIONS DE LECTURE

-  **Les cabinets de conseil gouvernement-ils le monde ?**
-  **Dans les cabinets de conseil, des « armées de clones » issus des grandes écoles**
-  **Les grands cabinets de consulting ne font pas un travail d'expertise neutre**

### Suggestions de la CFTC pour augmenter les salaires et/ou le pouvoir d'achat des salariés sans coût supplémentaire pour l'entreprise :

- **Au niveau Groupe et UES CASA :** réduire de 15 % au moins les dépenses afférentes aux différents contrats avec les cabinets de conseil à l'instar d'une promesse du gouvernement (cf. engagement de la ministre de la transformation et de la fonction publique) ; l'argent économisé pourra ainsi être réalloué dans une augmentation générale très significative.
- **Au niveau UES CASA :** renégocier la cotisation du contrat de Prévoyance CCPMA en supprimant **la part salarié** sans modifier la part employeur ; ce qui permettrait d'augmenter

le salaire net d'environ 0,5 % et de simplifier par ailleurs le traitement en paie des indemnités journalières CCPMA. **La part salarié** est de 37,5 %, ce qui représente 1,35 M€/an pour l'ensemble des salariés (3,6 M€/an avec la part employeur\*). Parallèlement, on constate un excédent technique récurrent de 2,1 M€/an.

\* Cotisation globale de 3,6 M€ dont 80 % pour le risque arrêt de travail et 20 % pour le risque décès

- **Au niveau Groupe et UES CASA :** accorder un 3<sup>ème</sup> jour de télétravail aux salariés qui pourront ainsi économiser sur leur essence (pour se rendre à Montrouge, à Saint Quentin ou tout simplement à leur gare de banlieue) ou sur une garde d'enfants ou autre personne à charge (le matin, le soir, voire une présence la journée).

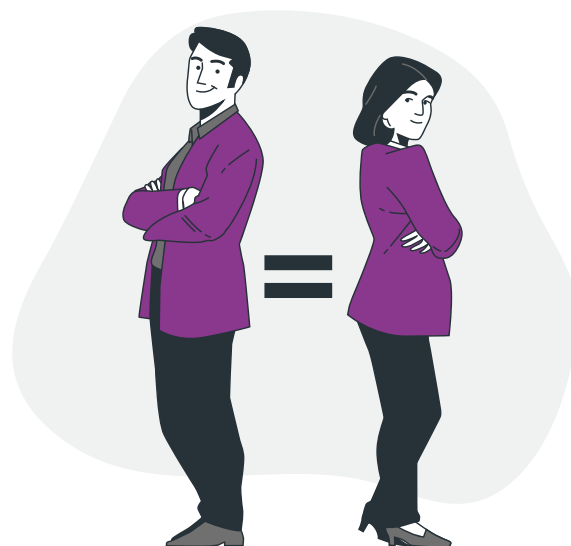
# Égalité professionnelle au sein du Groupe Crédit Agricole SA, où en est-on ?

À l'occasion de la présentation de l'annexe au bilan social 2021 sur l'égalité professionnelle au cours du CSE du 23 mars 2022, la commission politique sociale du **CSE de l'UES CASA** avait conclu :

- des avancées ont été réalisées ces dernières années dans l'UES en faveur de l'égalité professionnelle avec cependant peu de visibilité pour certains items dans l'annexe du Bilan Social (notamment en ce qui concerne les mouvements au sein de la classification la plus élevée L qui

concentre l'essentiel des inégalités F/H).

- en 2021, l'écart salarial F/H s'est légèrement contracté au sein de l'UES, l'index Égalité Professionnel F/H a progressé de 3 pts pour s'établir à 90 pts (sur 100) et l'accord sur l'Égalité Professionnel F/H signé en 2020 s'est poursuivi.



Parallèlement, **des données Groupe** sur l'égalité professionnelle F/H sont disponibles dans le **document universel de référence du Groupe Crédit Agricole SA 2021**

Dans notre Newsletter de juin 2021, nous avons analysé les chiffres présents dans le rapport 2020. Quelles évolutions, depuis ?

Page 88 du rapport 2021, sont mentionnées toutes les mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle F/H au sein du Groupe. Nous y découvrons notamment, les différents « programmes d'accompagnements afin de contribuer à une culture de proximité et d'entraide pour les femmes », les différents « partenariats prestigieux », la « politique volontariste du Groupe en matière de diversité » ainsi que l'objectif chiffré de « 30 % des femmes parmi les cadres dirigeants (Top 150) à horizon 2025 et l'intégration de ce critère parmi les indicateurs de pilotage du Projet Humain ».

Page 89 du rapport 2021, nous trouvons la réalité des chiffres actualisés sur la part des femmes :

## — Part des femmes

(en %)	2021		2020	
	%	Périmètre couvert	%	Périmètre couvert
Dans les effectifs	52,7	100 %	53,5	100 %
Dans les effectifs recrutés en CDI	50,1	100 %	50,9	100 %
Dans les cercles managériaux 1 et 2	21,0	100 %	21,7	100 %
Dans le Comité exécutif du Groupe	6 sur 16	100 %	4 sur 16	100 %
Dans les 10 % des effectifs de chaque filiale ayant les plus hautes rémunérations fixes	29,9	99 %	29,9	99 %

Périmètre Crédit Agricole S.A. et ses filiales.

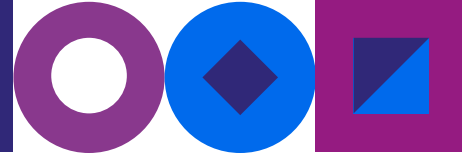
Hélas, la part des femmes dans les cercles managériaux élargis 1 et 2 a continué à refluer en 2021 : 21 % en 2021 vs 21,7 % en 2020 et 22,9 % en 2019 ! Toutefois au sein du Comité exécutif Groupe, la part a considérablement progressé pour s'établir à 37,5 % (+ 2 femmes en 2021, après + 2 femmes en 2020).

Si nous poursuivons notre lecture, **page 139 du rapport 2021**, nous lisons : « Au sein du "Cercle 1", qui représente environ 170 cadres en charge des grandes Directions de Crédit Agricole S.A. ou de ses principales filiales, soit 10 % des postes à plus forte responsabilité du Groupe, le taux de féminisation se situe à 21,7 % après avoir été stable entre 16 et 17 % les quatre années précédentes.... À horizon 2025, la Direction générale de Crédit Agricole S.A. a fixé des objectifs quantifiés de porter le taux de féminisation du Cercle 1 à 30 % et à 40 % le taux de féminisation de son Comité exécutif. Ces objectifs ont été partagés avec le Conseil d'administration qui a émis un avis unanimement favorable. »

Enfin, **sur l'intranet du groupe**, nous découvrons le nombre de femmes au sein du Comité de Direction élargi de Crédit Agricole SA : le comité est passé de 7 femmes sur 51 membres (14 %) l'année dernière à 15 femmes sur 62 (24 %) au 2 mai 2022. Soit une hausse très significative mais qui ne concerne que le cercle 1.

**En synthèse : des efforts importants sont réalisés au niveau du Top Management mais la part des femmes au sein des cercles managériaux élargis 1 et 2 ne progresse pas. Nous ne comprenons pas.**





# Suivi de l'accord Groupe CASA sur le handicap

→ [Voir l'accord](#) 

## 1. Les chiffres 2021

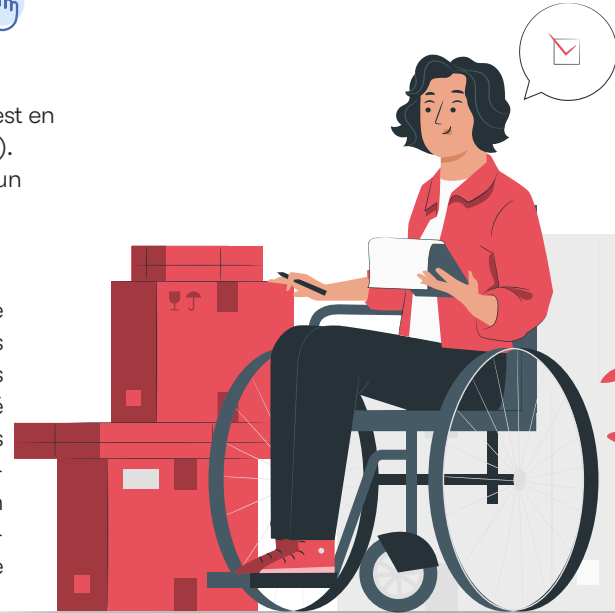
Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe CASA est en progression en 2021 pour s'établir à 5,2 % (2 042 salariés soit 32 de plus qu'en 2020). À titre de comparaison, le taux d'emploi en France est d'environ 3,6 %, la loi prévoit un taux cible de 6 % et l'Agefiph\* vise un taux de 4 % en 2024.

\* Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

Les filiales avec des emplois demandant moins de qualifications (CACF, LCL et CACEIS) se classent en tête des entités avec respectivement un taux d'emploi de 8,18 %, 6,70 % et 5,47 %. L'UES CASA a une position intermédiaire avec un taux de 3,46 %, s'expliquant par la difficulté à recruter des profils qualifiés / expérimentés ayant un handicap. Ces profils sont très recherchés sur le marché du travail.

Dans un contexte sanitaire très contraignant, 64 embauches dont 29 CDI ont été réalisées en 2021, au-delà des prévisions. Parallèlement, 170 départs ont eu lieu, la retraite étant le 1<sup>er</sup> motif, suivi par le licenciement et la fin de contrat. 72 % des salariés RQTH ont plus de 45 ans, l'âge étant la cause majeure de survenance du handicap.

Au cours de la présentation en comité de coordination Groupe, des représentants syndicaux ont déploré des licenciements au sein de leur entité, suite à impossibilité de reclassement de salariés reconnus inaptes dans leur poste et qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance en invalidité totale et définitive (voir notre tableau). Ce n'est pas le cas au sein de l'UES CASA.



## INCAPACITÉ, INVALIDITÉ, INAPTITUDE, HANDICAP/RQTH : QUELLE DIFFÉRENCE ?



Plusieurs termes, assez voisins et qui se recoupent parfois, relevant de législations différentes, sont utilisés pour définir l'impact d'un accident ou d'une grave maladie sur un état de santé et déterminer les droits qui peuvent éventuellement en découler.

## Quelle différence ?

### INCAPACITÉ

C'est un terme générique qui correspond à la réduction, partielle ou totale, de la possibilité d'accomplir une activité. Elle concerne aussi bien la vie privée que la vie professionnelle. On retrouve le terme d'incapacité dans plusieurs législations, chacune ayant son propre outil et sa propre logique :

- droit de la sécurité sociale : incapacité temporaire ou permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle avec une évaluation par le médecin conseil de l'assurance maladie ;
- droit des assurances avec une évaluation de l'incapacité par le

médecin conseil de la compagnie d'assurance ;

- dispositifs prévus pour les personnes handicapées avec une évaluation par une commission de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

### INVALIDITÉ

La reconnaissance en invalidité fait généralement suite à une période préalable d'arrêt de travail prolongé (longue maladie, maxi 3 ans). D'origine non professionnelle, elle se traduit par une perte totale ou partielle de la capacité du salarié à poursuivre une activité professionnelle et donc de sa

capacité de gain. L'invalidité est appréciée par le médecin conseil de l'assurance maladie au regard des séquelles durables. Le médecin conseil tient compte des séquelles de l'accident ou de la maladie mais également d'éléments non médicaux, tels que l'âge, la formation, les possibilités d'emploi ou de maintien dans l'emploi...

Il existe 3 niveaux d'invalidité ouvrant droit à des prestations différentes de la part de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires de prévoyance :

- La 1<sup>ère</sup> catégorie : incapacité de travail ou de gain réduite d'au moins 2/3 ; cette reconnaissance

permet une poursuite d'activité, notamment à temps partiel ;

- La 2<sup>ème</sup> catégorie : incapacité totale d'exercer une quelconque activité ;
- La 3<sup>ème</sup> catégorie : outre l'incapacité totale d'exercer une activité, obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie ordinaire.

Être reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie n'entraîne pas automatiquement une inaptitude au travail. C'est au médecin du travail de la constater selon la procédure prévue en matière d'inaptitude. Inversement, une inaptitude au travail peut être prononcée sans qu'il y ait reconnaissance d'une invalidité par l'assurance maladie.

## INAPTITUDE AU TRAVAIL

La notion d'inaptitude relève du droit du travail. Il s'agit de l'incapacité physique ou mentale d'un salarié à exercer ses fonctions. Elle peut être partielle ou totale, définitive ou temporaire. Elle ne peut être constatée que par le médecin du travail. L'inaptitude n'est pas un état en soi, elle est liée aux conditions de travail du poste

occupé. L'avis d'inaptitude peut aboutir à un aménagement du poste de travail, un reclassement professionnel, un licenciement si aucune solution n'est trouvée dans l'entreprise ou encore l'admission à la retraite pour inaptitude dès que l'âge légal est atteint.

La déclaration d'inaptitude oblige l'employeur à proposer un reclassement, que l'inaptitude soit temporaire ou définitive.

Toutefois, le salarié, notamment s'il a été reconnu invalide, peut faire part de son souhait de ne pas être reclassé, ce qui lui permet par ailleurs d'être licencié et de percevoir l'indemnité de licenciement.

## HANDICAP - RQTH

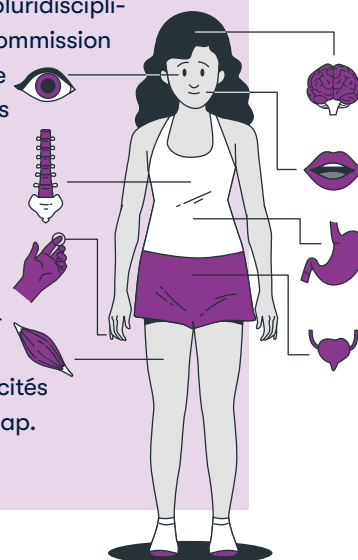
Être en situation de handicap regroupe de nombreuses situations. Il ne s'agit pas forcément d'un trouble important ou visible : près de 80 % des handicaps sont invisibles ! Tout le monde peut un jour être concerné par un handicap ou une maladie, y compris de manière transitoire durant ses études ou sa carrière professionnelle et peut avoir besoin d'aides pour compenser ses difficultés.

Le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - ou RQTH - s'adresse ainsi aux personnes en capacité de travailler, mais présentant des difficultés à exercer certains types d'activités professionnelles en raison d'un handicap.

Il permet de bénéficier d'aides spécifiques prévues par les pouvoirs publics et/ou par l'employeur.

La demande est à déposer à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, par le biais d'un formulaire, qui doit obligatoirement être accompagné d'un certificat médical de moins de 6 mois.

C'est l'équipe pluridisciplinaire puis la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui vont évaluer l'aptitude au travail en fonction des capacités et incapacités liées au handicap.



## 2. Les actions menées en 2021 dans le cadre de l'accord Handicap

### Recrutement

- cf. ci avant, 64 embauches dans un contexte sanitaire difficile
- création d'une CVThèque MyHandiJobs

### Maintien et/ou retour dans l'emploi

- mesures financières, notamment sur l'accessibilité (poste de travail, ergonomie, numérique), de prise en charge transports, d'accompagnement psychologiques, de formations, etc...
- groupe de travail inter-entités sur le retour à l'emploi après une longue maladie
- guide « alternatives aux transports adaptés »

### Communication / Sensibilisation Formation

- actions de communication déployées au sein des entités (cf. « Piétinons les idées reçues »),
- adaptation du kit d'accueil et d'intégration nouvel entrant avec un volet sur la politique handicap Groupe (action Fred 2021-2022)
- réflexion sur une formation de sensibilisation sur le handicap (tous collaborateurs + managers/recruteurs)

### Recours au secteur protégé et adapté

- redémarrage en 2021 après une année 2020 particulièrement difficile en raison des confinements successifs.

# Temps partiel, temps réduit : quelle différence ?

La notion de temps partiel est régie par l'article L3123-1 du code du travail.

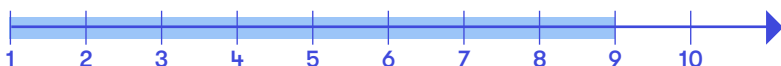
Pour être à temps partiel, un salarié doit avoir une durée de travail inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an (ou encore le nombre d'heures prévu dans la branche).

Parallèlement, l'article L3131-63 du code du travail prévoit la possibilité de mettre en place des forfaits heures ou jours, par accord de branche ou d'entreprise, sans aucune référence à la notion de temps partiel.

Compte tenu du vide juridique, un salarié en forfait jours qui travaille moins de jours que les autres salariés de l'entreprise, ne peut pas être reconnu comme étant en temps partiel.

On parle alors de « forfait jours réduit » ou de « temps réduit ».

En conséquence, au sein de l'UES Crédit Agricole SA, un salarié qui diminue son temps de travail, sera considéré **en temps partiel s'il a un forfait heures** et **en temps réduit s'il a un forfait jours**.



Ce qui peut paraître anodin à première vue, juste une question de vocabulaire, a des conséquences en matière de cotisations sociales et d'accès à la retraite progressive ; conséquences auxquelles la réglementation tend à remédier, à défaut d'une révision de la définition du temps partiel dans le code du travail.



## 1. Impact du temps réduit en matière de cotisations sociales

Les cotisations sociales d'un salarié en temps partiel sont calculées en prenant en compte un plafond Sécurité Sociale proratisé, ce qui n'est pas le cas pour un salarié à temps réduit. Cela a notamment un impact sur le calcul des cotisations et des prestations de retraite.

Sans rentrer dans les détails du calcul et des explications, il faut savoir qu'un cadre à temps réduit a proportionnellement par rapport à un cadre à temps plein :

- plus de cotisations de retraite de base et plus de retraite de base,
- moins de cotisations de retraite complémentaire et moins de retraite complémentaire,
- au global, plus de cotisations de retraite et plus de retraite.

Cependant, le cadre à temps réduit a moins de cotisations retraite et moins de retraite qu'un cadre à temps plein.

Et surtout il ne pouvait pas prétendre jusqu'à récemment, à cotiser à la retraite de base sur la base d'un temps plein sauf exception (voir encadré), contrairement à un salarié à temps partiel.

Ce qui était dommageable vis-à-vis de la retraite complémentaire puisque les régimes Agirc/Arrco conditionnaient la possibilité de cotiser à temps plein, à la levée de l'option auprès du régime de base et ce jusqu'en 2019 (cf. ci-après les évolutions depuis 2019).

⇒ L'exception concerne la possibilité ouverte aux salariés dont la rémunération n'est pas déterminée selon une base horaire, de cotiser sur la base d'un temps plein auprès du régime de base, sous réserve que leur rémunération à temps partiel soit inférieure à 170 % du SMIC, soit 31 713 € en base annuelle (article D 241-1-1 du code de la Sécurité Sociale complété par la circulaire Access N° 2005-176 du 14 décembre 2005).

Cette règle tient compte du fait, qu'il n'est pas utile de cotiser pour la retraite de base sur un taux plein au-delà d'un certain seuil, puisque le salaire pris en compte pour la retraite de base est plafonné.



## 2. Impact du temps réduit sur l'accès à la retraite progressive

Nous en avons déjà parlé régulièrement dans nos Newsletters.

Le dispositif de la retraite progressive permet à un salarié âgé de 60 ans et plus, de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de sa retraite. En outre, poursuivant une activité à temps partiel, il peut demander à cotiser sur la base d'un temps plein. Au moment de la liquidation définitive de la retraite, un nouveau calcul est effectué.

Ce dispositif n'était pas ouvert jusqu'en 2022 aux salariés en forfait jours toujours pour la raison qu'un salarié en temps réduit n'est pas considéré à temps partiel. L'Assurance Retraite opposait systématiquement cette subtilité juridique aux demandeurs en forfaits jours.



SÉCURITÉ SOCIALE



RETRAITE  
PROGRESSIVE

Form with horizontal lines for text entry.

REFUSÉ

ACCEPTÉ



## 3. Évolutions réglementaires notables depuis 2019 sur les forfaits jours réduits

Depuis la fusion des régimes complémentaires Agirc-Arrco en 2019, les cadres en forfait jours réduit peuvent **cotiser à la retraite complémentaire sur la base d'un temps plein** (voir [extrait de la circulaire Agirc/Arrco d'octobre 2019](#)). Cela nécessite néanmoins que l'employeur l'ait prévu. Nous avons interrogé la RH à ce sujet et nous espérons une réponse prochaine.



Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, les cadres en forfait jours réduit peuvent se voir **appliquer un plafond réduit pour les cotisations sociales**, à l'instar des salariés en temps partiel. Nous avons également interrogé la RH à ce sujet et nous attendons la réponse.

Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les cadres en forfait jours réduit peuvent **accéder à la retraite progressive**. Cette possibilité a été votée dans le cadre de la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 et le **décret d'application est paru le 26 avril 2022**.



Nous attendons impatiemment l'ouverture de la négociation sur un nouvel accord Seniors pour définir les conditions d'accès à la retraite progressive pour les salariés de l'UES CASA.

NOUS  
CONTACTER



ISABELLE PASCAL  
06 09 98 58 95 • 01 43 23 28 24  
MARIE-JOSÉ FERJAULT  
06 75 24 59 77 • 01 43 23 47 59



**SUR SITE**  
PIETRA • Bât. B, 3<sup>ème</sup> étage  
→ en dessous de la médiathèque



cftc-casa@gmail.com



cftc-casa.com

LA CFTC  
À VOS  
CÔTÉS

P. 7