ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, Madame Caroline GUILLAUMIN,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par Khalid BEL HMAOUI

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par Philippe FOUZNIL

S.N.B. représentée par Sophie WASKAR

Il est convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 17 février 2021

PREAMBULE

Les partenaires sociaux au niveau de la Branche professionnelle ont signé le 5 février 2020 un accord, directement applicable dans les entreprises du secteur bancaire, mettant en œuvre les mesures permettant la transposition de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » dans les entreprises.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise se sont rencontrées pour fixer le nouveau cadre conventionnel applicable à SOCIETE GENERALE et ont convenu les dispositions du présent accord.

Dans ce cadre, il a été réaffirmé l'attachement aux principes suivants durablement établis au sein de SOCIETE GENERALE pour l'accompagnement professionnel.

Ainsi, dans le contexte d'évolution rapide des métiers et des compétences, SOCIETE GENERALE réaffirme sa volonté d'anticiper les évolutions des métiers pour développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

A ce titre, les entretiens professionnels et les entretiens RH sont les éléments clés pour permettre de construire le parcours professionnel des salariés. En complément, les salariés échangent également sur leurs besoins de formation et leurs souhaits d'évolution professionnelle lors de leur entretien annuel d'évaluation.

SOCIETE GENERALE réaffirme que la formation professionnelle est un vecteur clé de développement des compétences des salariés, en cohérence avec la stratégie du Groupe et avec leurs aspirations, visant à renforcer leur employabilité en premier lieu dans les différents métiers de la Banque.

Les Orientations Générales de la Formation s'appuieront notamment sur les travaux de l'Observatoire des métiers et les échanges avec les représentants du personnel dans le cadre des prérogatives du Comité Social et Economique Central (CSEC).

La politique de formation repose sur quatre principes fondamentaux :

- Elle veille à ce que les salariés soient en situation de remplir efficacement leur fonction en contribuant à leur bonne intégration, à leur environnement professionnel et plus généralement au sein du Groupe ;
- Elle contribue à assurer l'adéquation des compétences aux besoins des activités et métiers existants ;
- Préparant l'avenir, elle anticipe l'évolution de l'Entreprise et accompagne les adaptations nécessaires ;
- Enfin, elle contribue d'une façon générale au développement professionnel des salariés et les accompagne dans la réalisation de leur projet professionnel notamment par l'élaboration de parcours de reconversion vers certains métiers en développement.

SOCIETE GENERALE maintient sa volonté de porter une attention particulière à la formation des publics prioritaires afin de permettre leur maintien dans l'emploi et de favoriser leur employabilité. Sont considérés comme publics prioritaires les jeunes de moins de 26 ans, les seniors de 50 ans et plus, les salariés en situation de handicap, les salariés de retour d'absence longue durée, les salariés de retour de congé maternité et/ou congé parental, les salariés occupant un emploi en transformation.

ARTICLE 1 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DE BRANCHE AU SEIN DE SOCIETE GENERALE

1.1 Cadre conventionnel au sein de SOCIETE GENERALE

Au sein de SOCIETE GENERALE, un accord relatif à la formation professionnelle à durée indéterminée a été signé le 18 décembre 2014.

L'accord de branche du 5 février 2020 est d'application immédiate au sein des entreprises de la Branche et se substitue donc à l'accord SOCIETE GENERALE.

Pour autant, certaines dispositions de cet accord nécessitent d'être précisées dans leurs modalités pratiques d'application au sein de SOCIETE GENERALE. Ainsi, les modalités pratiques de ces dispositions seront présentées en Commission Formation du Comité Social Economique Central (CSEC).

D'autres dispositions de l'accord SOCIETE GENERALE de 2014 non prévues dans l'accord de Branche sont reprises dans le présent accord.

1.2 Modalités de mise en œuvre au sein SOCIETE GENERALE

L'action de formation est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Du fait de la simplification et de l'élargissement de la définition de l'action de formation, de nouvelles modalités pédagogiques se développent. Au sein d'un même parcours de formation, peuvent se combiner :

- Les formations en présentiel ;
- Les formations à distance : l'apprenant peut se former sans se déplacer sur le lieu de formation et sans la présence physique d'un formateur. Plusieurs types de formations à distance : Classes virtuelles, formations ouvertes (E-learning, plateformes, ...)
  Cette modalité pédagogique met à disposition des salariés des contenus de formation accessibles en libre-service, qu'ils peuvent mobiliser dans le cadre d'un parcours ou de façon autonome sur le principe du volontariat ;
- Les formations en situation de travail dont la mise en œuvre nécessite de la part de SOCIETE GENERALE et de la branche des travaux complémentaires et un accompagnement de la part de l'OPCO ATLAS.

Ces différentes modalités sont présentées de manière détaillée dans l'accord de branche au chapitre 3 article 12.3.

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- Les bilans de compétences ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- Les actions de formation en alternance ;
- Les actions de formation qui ont pour objet de :
  - Favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences, en lien ou non avec leur poste de travail, ou d'acquérir une qualification plus élevée ;
  - Préparer à une mutation d'activité les salariés dont l'emploi est en transformation afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires ;
  - Favoriser la mobilité professionnelle ;

- Répondre aux exigences posées par une convention internationale ou des dispositions légales ou réglementaires au travers de formations obligatoires d'entreprise ou nécessaire à l'exercice d'un métier/activité donné.

I. Les dispositifs de Formation Professionnelle Continue et de Développement des Compétences

A. Le Plan de Développement des Compétences

Les formations d'adaptation au poste ou de maintien dans l'emploi relèvent des obligations de l'employeur et seront réalisées sur le temps de travail dans le cadre du Plan de Développement des Compétences. Il en est de même lorsque ces formations font l'objet d'actualisations ou sont sanctionnées par des certifications qui doivent être renouvelées : c'est par exemple le cas pour des parcours de type Certification AMF ou pour des populations de salariés visées par des dispositions réglementaires.

Toutefois, pour certaines formations inscrites au Plan de Développement des Compétences, ne relevant ni des formations obligatoires, ni de l'adaptation au poste de travail, il pourra être convenu en accord avec le salarié qu'elles pourront se dérouler en tout ou partie hors temps de travail. Cette partie de formation réalisée hors temps de travail ne pourra pas en tout état de cause excéder la limite de 80 heures par an et par salarié, ou pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite de 5% du forfait. Cette limite pourra être portée à 50% de la durée totale de la formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP.

La partie de la formation se déroulant hors temps de travail donnera lieu à des heures supplémentaires et à une contrepartie en repos suivant la réglementation en vigueur.

Dans ce cas, la formalisation des modalités de réalisation de la formation hors temps de travail se fait dans les conditions prévues par l'accord de Branche du 5 février 2020. Ainsi, le refus du salarié de participer à des actions de formations en dehors du temps de travail ne peut lui être reproché ni constituer une faute.

B. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

a) Rappel des principes

Le Compte Personnel de Formation a pour objet de donner aux salariés les moyens d'acquérir ou de développer des compétences et de sécuriser leur parcours professionnel tout au long de leur vie professionnelle.
Le CPF est mobilisé par les salariés, à leur initiative ou avec leur accord exprès, afin de suivre une formation certifiante, qualifiante ou diplômante.

La mobilisation du CPF peut être réalisée :
- De façon autonome par le salarié, pour suivre une formation de son choix, hors temps de travail, sans accord de l'employeur,
- Avec l'accord exprès du salarié, pour suivre une formation certifiante, qualifiante ou diplômante dans une démarche de co-construction validée avec l'employeur.

Dans ce dernier cas :
- Les formations suivies au titre du CPF sont des formations qui apportent une expertise/un perfectionnement dans la fonction occupée ou dans l'évolution à court terme, et qui ne sont

pas indispensables pour exercer leur fonction actuelle. Elles viennent en complément des formations dispensées au titre du Plan de développement des compétences.

- Les formations CPF peuvent s'inscrire dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec l'employeur au regard des besoins de développement des compétences répondant aux enjeux stratégiques des métiers, et s'articuler ainsi avec des formations visées au titre du Plan. Dans ce type de parcours, les salariés sont encouragés à suivre l'ensemble des blocs de compétences reconnues au RNCP afin d'acquérir la totalité de la certification/qualification ou du diplôme.
- Lorsque la formation suivie au titre du CPF a un lien avec la fonction occupée par le salarié ou est nécessaire à une mobilité à court terme, elle sera réalisée, sur le temps de travail.
- Les formations, y compris diplômantes, demandées pour préparer une évolution à moyen ou long terme ou sans rapport direct avec l'activité professionnelle de l'entreprise ou du salarié ou non validées par le manager seront réalisées hors temps de travail.

- **<u>Cas particuliers liés au régime de travail ou aux formations longues</u> :**
  Dans certains cas particuliers, liés au régime de travail (temps partiel, régime d'ouverture du mardi au samedi...) ou à des formations longues dont la durée est supérieure à 200 heures, une partie de la formation pourra être effectuée hors Temps de Travail.

b) Les modalités d'abondement

Le salarié peut solliciter un abondement financier et/ou en temps auprès de son employeur.

Si le crédit CPF mobilisé par le salarié est insuffisant, Société Générale pourra abonder le reste à financer pour couvrir le coût de la formation.
Les formations au titre du CPF abondées par SOCIETE GENERALE sont celles qui répondent à un besoin de développement des compétences identifiées par les BU/SU notamment dans le cadre de la GPEC ou des parcours de reconversion internes organisés par SOCIETE GENERALE, et qui permettent aux salariés de développer leurs compétences et d'acquérir une expertise/un perfectionnement dans la fonction occupée ou en préparation d'une mobilité à court terme, sous réserve de l'accord du manager.

Ces formations ainsi identifiées et faisant l'objet d'un abondement, feront l'objet d'une présentation aux membres de la Commission Formation du CSEC concomitamment à la présentation des « Orientations Générales de Formation (OGF) » en début d'année et si besoin lors des autres commissions planifiées dans l'année.

Pour ces dernières formations, SOCIETE GENERALE pourrait prendre en charge l'ensemble des frais et demander à la Caisse des dépôts et consignations le remboursement des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné conformément aux dispositions de l'article L.6323-11 du Code du Travail.

C. <u>Le CPF de Transition Professionnelle</u>

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Il est appelé CPF de Transition professionnelle.
Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer ce projet de Transition Professionnelle.
Dans ce cas, les modalités de réalisation du projet de Transition Professionnelle se font dans les conditions prévues par l'accord de Branche du 5 février 2020.

D. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE participe directement à la sécurisation des parcours professionnels des salariés en permettant l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Celle-ci pourra être réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences ou du CPF.
Dans ce cas, les modalités de réalisation de la VAE se font dans les conditions prévues par l'accord de Branche du 5 février 2020.

E. Le Bilan de Compétences

Tout salarié peut dans le cadre d'une démarche individuelle demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Ce bilan de compétences peut être suivi au titre du Compte Personnel de Formation, à l'initiative du collaborateur, hors temps de travail.
Lorsque le crédit du CPF est insuffisant, le bilan de compétences peut être réalisé soit en co-financement du CPF soit au titre du Plan, avec l'accord du manager lorsque cela répond à un besoin particulier de l'entreprise.

Le refus du salarié d'y consentir ne peut lui être reproché ni constituer une faute.

De plus, afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de 50 ans, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise d'un bilan de compétences pris en charge par SOCIETE GENERALE au titre du Plan de Développement des Compétences.

Et enfin, les salariés occupant des emplois sensibles tels que définis dans l'annexe de l'accord Emploi du 13 mars 2019, peuvent réaliser ce bilan de compétences au titre du CPF sur temps de travail.
En cas de crédit du CPF insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un co-financement par l'employeur. Dans ce dernier cas, l'organisme de formation devra être référencé par SOCIETE GENERALE.
Ce bilan de compétences leur permettra une meilleure visibilité sur les pistes de mobilité fonctionnelle.

F. Les entretiens professionnels

L'employeur est tenu d'organiser des entretiens professionnels pour tous les salariés éligibles et selon une fréquence déterminée par les entreprises.

Il existe 3 sortes d'entretien professionnel :

- L'entretien professionnel qui doit être réalisé a minima tous les 2 ans ;
- L'entretien professionnel réalisé suite à certains événements particuliers (tels que le retour de congé maternité, les absences de longue durée, etc.) ;
- L'entretien professionnel récapitulatif qui doit avoir lieu au minimum tous les 6 ans.

Au sein de SOCIETE GENERALE, l'entretien professionnel est réalisé annuellement par le manager. Les entretiens professionnels liés aux événements particuliers et les entretiens récapitulatifs, eux sont réalisés par les gestionnaires RH.

Les modalités de mise en œuvre des entretiens professionnels au sein de SOCIETE GENERALE ont été présentées en Commission Formation du CSEC du 4 novembre 2020.

G. Le Conseiller en Evolution Professionnelle

Le Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement externe à l'entreprise, gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.
Le CEP assure aux salariés les prestations suivantes :

- Un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- Un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- Et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

Le CEP est réalisé par des conseillers des organismes habilités tels que : l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), les missions locales, CAP Emploi, pôle Emploi ...

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'APEC s'il est cadre, ou d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dans les autres cas.

Il existe un site institutionnel dédié au Conseil en évolution professionnelle.

II. Insertion dans l'emploi et professionnalisation

Société Générale réaffirme sa volonté de développer une politique dynamique de recours à l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) aux niveaux de diplômes adaptés à nos métiers.

Ce dispositif propose aux alternants des missions identifiées dans la durée et en lien avec leurs projets professionnels. Il leur permet de disposer d'une véritable expérience terrain et facilite leur insertion professionnelle dans le Groupe en fonction des besoins de recrutement de l'entreprise.

Par ailleurs, la reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A, vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé. Elle s'inscrit en complément du Plan de Développement des Compétences et du Compte Personnel de Formation.

Les modalités de réalisation de la PRO A nécessitent de la part de l'Observatoire de la Banque des études complémentaires en vue de préciser les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif.

Les modalités de réalisation de l'alternance et de la PRO-A se font dans les conditions prévues par l'accord de Branche du 5 février 2020.

ARTICLE 2 : COMMUNICATION SOCIALE SUR LES MODALITES PRATIQUES

Les parties conviennent que le dialogue social joue un rôle important sur l'accompagnement de la mise en œuvre de la formation professionnelle dans l'entreprise notamment au sein des réunions de la Commission Formation du CSEC et des échanges au sein de l'Observatoire des métiers.

Ainsi, l'Observatoire des métiers est un lieu d'échange et de réflexion sur l'évolution des principaux métiers et compétences au sein de l'Entreprise, sur la base des analyses et des travaux menés par les Business Units/Service Units, sans préjudice des prérogatives dévolues aux instances représentatives du personnel.

Au-delà de ces échanges, ce dialogue social s'exprime tout particulièrement dans le cadre de la consultation annuelle du CSEC sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dans laquelle sont évoquées les Orientations Générales de la Formation. Cette présentation est réalisée lors de la 1ère session de la Commission Formation du CSEC généralement au 2ème trimestre.

Au-delà de cette consultation et sans remise en cause de celle-ci, certaines modalités d'application de l'accord de branche nécessitant une adaptation à nos pratiques d'entreprise, ont été présentées à la Commission Formation du CSEC du 4 novembre 2020 comme suit :

- Information sur le dispositif « Compte personnel de formation », y compris les modalités d'abondement (cf. Article 1 partie 1.2 B. b.) ;
- Information sur l'entretien professionnel ainsi que sur l'entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.

Ces modalités pratiques seront également communiquées pour information auprès des CSE E.

En cas de modification ultérieure des modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle, une présentation préalable sera faite auprès de la Commission Formation du CSEC lors d'une de ses réunions ordinaires.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS REPRISES

Bien que l'accord de Branche, plus particulièrement, en ses chapitres 3 (formation professionnelle) et 4 (dispositifs et outils de l'évolution et de l'orientation professionnelle) vienne se substituer à l'accord SOCIETE GENERALE, il a été convenu de reprendre certaines de ses dispositions, non prévues dans cet accord.

Les dispositions maintenues sont les suivantes :

- Les salariés peuvent formuler directement une demande auprès de leur hiérarchie au titre du plan. Au regard des orientations et priorités de l'entreprise et de l'adéquation avec le poste de travail du salarié, la hiérarchie peut accepter ou refuser la demande. Elle doit argumenter son refus.

- Lorsqu'une demande, au titre du plan concerne une formation externe qui vise les mêmes objectifs qu'une formation interne, il peut être demandé au salarié de suivre l'action interne en lieu et place de la formation externe.

ARTICLE 4 : ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET AIDE AU SALARIE

Afin de permettre aux salariés comme aux managers et aux gestionnaires RH de s'approprier le nouveau cadre conventionnel, diverses actions sont prévues, notamment :

- Un accompagnement du changement adapté ;
- Et des actions de sensibilisation.

Les actions de sensibilisation auprès des managers et des salariés, porteront plus particulièrement sur les nouvelles modalités pratiques de mise en œuvre du CPF et de l'entretien professionnel mais également sur le conseil en évolution professionnelle, le CPF de transition professionnelle.

Par ailleurs, les salariés peuvent se rapprocher de leur manager ou de leur gestionnaire RH.

Pour accompagner les salariés dans leur projet de formation professionnelle, le gestionnaire RH/ le manager pourra se rapprocher du relais formation de la BU/SU ou mettre en relation le salarié et le relais formation de la BU/SU pour obtenir des renseignements sur les dispositifs de formation présents au sein de SOCIETE GENERALE, mais également sur l'offre de formation proposée par la BU/SU du salarié.

ARTICLE 5 : SUIVI, REVISION, DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

1. SUIVI

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 12 mois après la signature du présent accord afin de faire un point de suivi de cet accord.

2. REVISION

Les Organisations signataires du présent accord pourront, si nécessaire, formuler une demande de révision motivée de tout ou partie des dispositions du présent accord : la demande de révision pourra donner lieu à une réunion entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise dans un délai de quatre mois suivant la réception de la demande motivée.

3. DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est à durée indéterminée. Les dispositions du présent accord s'appliquent en lieu et place de celles de l'accord relatif à la Formation professionnelle du 18 décembre 2014, qui cesse à cette date de produire tout effet.

La Direction notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur le site de télé-procédure du Ministère du Travail et auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

La Défense, le 17 Février 2021

RESERVES DU SNB ACCOMPAGNANT LA SIGNATURE DE L'ACCORD FORMATION FÉVRIER 2021

Le SNB est signataire de l'accord Formation car, au-delà de l'accord de Banche du 5 février 2020, celui-ci permet de clarifier certains points notamment sur les entretiens professionnels, sur le bilan de compétences, en partie sur l'abondement en cas de démarche co-construite et permet de maintenir la possibilité pour les salariés de formuler directement auprès de leur hiérarchie une demande au titre du plan.

Toutefois, pour le SNB, cet accord manque d'ambition, de détails, d'engagements et de garanties. Pourtant, la formation est un des enjeux majeurs et indéniables pour les salariés et l'entreprise compte tenu des évolutions à venir, et d'autant plus dans le contexte actuel. Il y aurait donc eu nécessité à aller bien au-delà de l'accord de Branche, à donner plus de visibilité aux salariés et aux instances représentatives du personnel et à clarifier certains points, ce que n'apporte pas cet accord.

Nous aurions souhaité voir un réel projet pour la Formation à SOCIÉTÉ GÉNÉRALE qui aurait pu :

- Poser des principes pour permettre aux BU/SU d'articuler les politiques, les outils, les moyens selon les différents horizons de temps : entre les besoins à court terme en compétences des salariés et des services avec les enjeux de moyen terme (évolution croissante et en profondeur des métiers).
- Afficher une ambition en ce qui concerne l'accompagnement des alternants dans la poursuite de leurs études afin de ne pas les voir partir à la concurrence et leur donner de meilleures perspectives d'embauche.
- Fixer des indicateurs de suivi.
- Clarifier davantage la démarche de co-construction du CPF pouvant amener le salarié à l'utiliser et l'entreprise à prendre en charge le différentiel, voire la totalité. Ce process suscite déjà depuis plusieurs mois de nombreuses interrogations et inquiétudes de la commission Formation.
- Clarifier l'articulation entre les différentes instances que sont l'observatoire des métiers, la commission formation et les CSE locaux dont le rôle reste par ailleurs peu visible et peu clair. Pourtant, un schéma annuel aurait peut-être permis de mieux suivre le sujet de la formation au fil des mois et de mieux identifier les missions de chacun.

Le SNB restera par ailleurs vigilant quant aux risques de dérives ou d'iniquité des chances en termes d'acceptation ou de refus des formations diplômantes et certifiantes. Le manque de suivi, à ce stade, des co-financements en local et en national, reste un vrai sujet.

Sophie WASKAR
Déléguée Syndicale Nationale
SNB CFE-CGC Société Générale