

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

ACCORD DU 21 MARS 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450724M
IDCC : 2075

PRÉAMBULE

Le contrat de génération a été créé par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Il vise à l'atteinte de trois objectifs :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ;
- assurer la transmission des connaissances.

Le présent accord, conclu conformément à la loi précitée, vise à remplir ces trois objectifs compte tenu de la situation économique des entreprises, de leur effectif, de leur moyen et de leur culture, et ce en prenant en compte :

- les actions déjà menées dans les domaines considérés ;
- le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Cet accord vise également à créer la meilleure synergie possible entre les différentes générations de salariés qui composent les entreprises de la branche, relevant de son champ d'application et lui apportent leurs savoirs et savoir-faire ; ce qui participe à la richesse de chaque entreprise et à sa capacité d'adaptation, d'innovation et de développement.

Le présent accord a été négocié et conclu sur la base d'un diagnostic préalable de branche quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Le présent accord a pour objet de définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord intègre également la dimension de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsque cela le justifie.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que le nombre important de structures petites et moyennes au sein de la branche justifie la conclusion d'un tel accord, afin de favoriser et faciliter une démarche directement opérationnelle au sein des entreprises couvertes par cet accord pour mettre en œuvre le dispositif aidé du contrat de génération.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une mobilisation et une évolution significative des situations et pratiques actuelles tant au niveau des politiques d'embauche, que d'intégration que de l'organisation, des conditions, des process et de l'environnement du travail, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés, dans l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux entreprises employant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œuf, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 3184, qui souhaitent bénéficier du dispositif d'aide si elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail, sous réserve de l'extension du présent accord.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, ont déjà conclu leur propre accord ou procédé au dépôt de leur plan d'action.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas non plus aux entreprises de 300 salariés et plus ou qui appartiennent à un groupe de 300 salariés et plus. Celles-ci, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-9 du code du travail, doivent conclure un accord collectif ou à défaut, un plan d'action, qui pourra le cas échéant s'inspirer du contenu du présent accord.

Le présent accord s'inscrit donc pleinement dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il participe en outre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche, à la mixité des emplois et à l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Article 2

Réalisation d'un diagnostic préalable de branche

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable réalisé par le SNIPO auprès des entreprises adhérentes de la branche.

Le diagnostic réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche (profil des jeunes de moins de 26 ans et profil des seniors de 57 ans et plus) ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- aux compétences clés dans la branche.

Préalablement à la négociation de l'accord, il a été présenté et a fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux.

Article 3

Tranches d'âge prioritaires

Compte tenu du diagnostic de branche, l'action des entreprises qui s'inscrivent dans le dispositif doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut cependant être relevée dans la limite de 30 ans dans les trois cas suivants :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de l'entreprise est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 57 ans et plus.

Article 4

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement

L'engagement pris par la branche est de s'efforcer à maintenir un pourcentage d'effectif des jeunes de moins de 26 ans (ou 30 ans selon les cas) d'au moins 7,8 % au terme des 3 années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés. La mesure de cet effort s'effectuera uniquement au regard des embauches en CDI. Une attention particulière sera portée sur le recrutement de jeunes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés.

La mesure de cette évolution s'effectuera au travers du rapport annuel de branche. L'indicateur chiffré sera le pourcentage de la part des moins de 26 ans en CDI par rapport à l'ensemble des salariés, au sein du segment des entreprises de moins de 300 salariés.

4.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

4.2.1. Parcours d'accueil et d'intégration

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil et d'intégration dans l'entreprise afin de faciliter l'appropriation des éléments indispensables pour une intégration réelle et durable.

Les parties reconnaissent que pour tout salarié, les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont il est accueilli ont une influence sur la qualité de son intégration et sont quelquefois déterminants pour son avenir professionnel immédiat et futur.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et d'intégration sont déterminées au niveau de chaque entreprise, mais doivent concerner tous les nouveaux embauchés de moins de 26 ans au minimum pour les entreprises appliquant le présent accord, ce qui constitue l'indicateur de suivi.

Ce parcours devra comprendre notamment :

1. Un livret d'accueil qui sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indiquera la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme. Il comportera notamment

une présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses activités, différents documents d'information obligatoires ou non (règlement intérieur, liste des accords collectifs applicables dans l'entreprise, la notice d'information sur le régime de prévoyance...);

2. Un entretien avec un responsable du service du personnel sur les pratiques et politiques sociales de l'entreprise qui le présentera à son équipe et ses principaux interlocuteurs ;

3. Une description précise de son emploi et de son ou ses différents postes de travail ;

4. Une visite des locaux de l'entreprise ;

5. Les éléments de base en matière de sécurité et environnement.

L'ensemble de ce parcours s'effectue dans le mois qui suit l'entrée du salarié dans la société.

L'indicateur de suivi sera le nombre de jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'intégration et d'accueil.

4.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés reconnus les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Sa mission se distingue de celle du tuteur.

Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur son accès à la formation professionnelle notamment dans le cadre du plan de formation. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

4.2.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le responsable direct et le référent désigné, auquel la direction des ressources humaines peut prendre part, est réalisé avant la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant le cas échéant un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et les moyens de les résoudre.

Avant la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le responsable direct et le référent désigné.

L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien.

4.2.4. Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche a toujours prôné une politique dynamique de recours à l'alternance, que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à tout faire pour maintenir, et si possible développer, le niveau de recours à ces contrats.

Pour assurer la formation plus particulièrement aux métiers de la maintenance, de la qualité, des conducteurs de ligne ou d'installations, de la logistique et du commercial, des fonctions support (comptabilité, gestion, employé administratif), le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

4.2.5. Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formation en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux métiers de la maintenance, de la qualité, des conducteurs de ligne ou d'installations, de la logistique et du commercial, des fonctions support (comptabilité, gestion, employé administratif).

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 5

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

5.1. Principes

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront aussi à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité...

5.2. Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés ayant au moins 55 ans.

D'après les éléments actuels du rapport de branche concernant l'exercice 2012, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus représente 7,5 % de l'ensemble des effectifs de la branche apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2012.

L'objectif fixé, apprécié globalement sur la période triennale d'application de l'accord, est de porter ce taux à 8,5 % des salariés âgés d'au moins 55 ans, en conjuguant les embauches et le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés, à situation de marché comparable.

La mesure de ces efforts et le suivi de ce taux d'emploi, s'effectuera au travers du rapport de branche.

Article 6

Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

Les parties signataires s'engagent à recenser et identifier les meilleures pratiques et à les diffuser.

Elles conviennent de suivre annuellement le recensement effectué en le diffusant à l'occasion de la commission paritaire au sein de laquelle est présenté le rapport de branche.

Article 7

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

7.1. Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place en étant proposé à tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé pour les salariés qui en font la demande, dans les 12 mois suivant le 45^e anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans, à leur demande.

Cet entretien a pour objet :

- de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existant dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés mettant en place les dispositions du présent accord bénéficient, à leur demande, de l'entretien de seconde partie de carrière.

7.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, et à compétence et diplôme égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration sur le nouvel emploi pourra leur être proposé.

Article 8

Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux dispositifs de professionnalisation. Les entreprises de la branche veilleront aussi à développer la reconnaissance de leur qualification par le biais de la VAE notamment.

En cas de demande de formation éligible au plan de formation par un senior, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

Les droits au compte personnel de formation (CPF) peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de seconde partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou à long terme.

Article 9

Transmission des savoirs et des compétences Coopération intergénérationnelle

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

9.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat, pour les postes comprenant des compétences clés.

Ce binôme s'effectuerait sur la base d'un travail en commun sur le poste du titulaire, pendant une durée à déterminer selon l'importance des connaissances à transmettre. Cette transmission se fera sur la base de quelques heures ou jours par semaine de manière à ce que le salarié plus jeune soit à même d'assurer son poste.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise.

L'indicateur de suivi sera le nombre de binômes mis en place.

9.2. Mise en place du tutorat pour le transfert de compétences

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

De manière à favoriser l'intergénérationnalité, une partie de ces formations, portant notamment sur des techniques nouvelles, sera confiée à des salariés de moins de 30 ans.

L'indicateur de suivi sera le nombre d'actions de tutorat mises en place au terme de chaque année d'application du présent accord recueillies par l'enquête annuelle relative au bilan social de la branche.

Article 10

Accompagnement des PME

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié.

Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications ;
- de miser sur la diversité des générations pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.

Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui-conseil « contrat de génération » pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat, dans les conditions qu'il détermine.

Cet appui-conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Les parties signataires s'engagent à demander à l'OPCA de la branche d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui-conseil « contrat de génération », en lien avec les orientations définies par le présent accord.

Article 11

Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de plus de 55 ans affectés sur un emploi exposé à des facteurs de pénibilité au sens de l'article D. 4121-5 du code du travail qui sont désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans, qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein, et ce dans les conditions ci-après définies :

- à moins de 5 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du différentiel de cotisations salariales et patronales (régime général et complémentaire) résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 80 % du temps plein ;
- à moins de 2 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du différentiel de cotisations salariales et patronales (régime général et complémentaire) résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 50 % du temps plein. Les salariés bénéficiant d'un avenant à temps partiel dans le cadre de la situation précédente ne pourra pas par un nouvel avenant bénéficier de la présente disposition pour tout ou partie des 2 années précédant la date à laquelle il pourra prétendre à une retraite à taux plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalente à un temps plein.

Objectif et indicateur chiffré

L'objectif est que les entreprises de la branche mettant en œuvre le présent accord respectent cet engagement pour 100 % des avenants à temps partiel conclus dans le cadre de ce dispositif.

L'indicateur de suivi est le nombre de prises en charge des cotisations complémentaires par l'entreprise par avenant signé relevant du dispositif.

Article 12

Effet. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* qui conditionne son entrée en vigueur.

Il aura pour terme définitif le dernier jour du dernier mois de cette période triennale, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des 6 derniers mois de la période triennale.

Il en ira de même en cas de modification législative modifiant les équilibres du présent accord.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir, le cas échéant, à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre à ses objectifs.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 21 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNIPO.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.