

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

ACCORD DU 25 JUILLET 2012
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS
NOR : ASET1251161M
IDCC : 3043

PRÉAMBULE

En application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de ses décrets publiés au *Journal officiel* du 21 mai 2009 relatifs aux accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Considérant l'article L. 2241-4 du code du travail visant la négociation triennale de branche sur l'emploi des salariés âgés ;

Prenant en compte l'accord de branche signé le 22 septembre 2009 qui prendra fin le 31 décembre 2012 et son bilan ;

Le présent accord vise à reconduire la politique volontariste en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés dans le secteur pour mieux gérer les carrières des seniors et ainsi sécuriser leur maintien dans l'emploi et leur employabilité.

En 2010, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans à 64 ans est en France de 39,7 %. Le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté d'environ 2 points par an de 2008 à 2010, contre 0,5 point annuellement de 2003 à 2007. De 2000 à 2010, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé dans la quasi-totalité des pays de l'Union européenne, avec pour la France une progression inférieure à la moyenne européenne (source DARES).

Le présent accord vise à répondre à cet enjeu majeur que constitue l'amélioration du taux d'emploi des seniors.

Depuis un certain nombre d'années, les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés en faveur de la promotion de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de maintenir et faire évoluer le capital « compétences » des salariés, notamment sur la seconde partie de leur carrière. Ainsi, dans le cadre de l'accord du 4 novembre 2010, les salariés seniors sont désignés comme un des publics prioritaires majeurs de la branche.

Parallèlement dans ledit accord de 2010 sont définies des priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, l'accès aux CQP (certificats de qualification professionnelle) et la lutte contre l'illettrisme constituent des axes ouverts en priorité aux seniors. Les partenaires sociaux rappellent qu'une filière de CQP de branche est construite, accompagnée de la mise en place d'un organisme certificateur de branche et d'une attribution nouvelle de la CPNEFP dans la délivrance des CQP.

Cette politique s'inscrit dans le prolongement de celle en faveur de la prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité. Les partenaires sociaux ont créé dans l'accord du 18 janvier 2012 une commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS) dont une des missions est la définition d'actions prioritaires, notamment vis-à-vis des seniors. Figurent également dans cet accord des dispositions spécifiques relatives au suivi de la santé des salariés âgés afin de contribuer à leur maintien en bonne santé.

S'agissant des négociations en matière de pénibilité, la branche a établi un diagnostic des situations de pénibilité dans le cadre du volet prévention et s'est engagée à ouvrir des discussions sur le volet compensation/réparation au cours du second semestre 2012.

Les partenaires sociaux ont conscience que le vieillissement de la population salariée, conjugué avec d'autres facteurs, augmente le risque de développement de troubles musculo-squelettiques (TMS). Or, plus de 50 % des effectifs dans la branche ont plus de 40 ans. Aussi, dans ce contexte attendu de vieillissement de la population salariée, la politique de branche de prévention des TMS contribue à diminuer le risque à sa source afin de favoriser l'allongement des parcours professionnels. Les partenaires sociaux rappellent que cette démarche de branche est un dispositif global qui contribue à développer une culture de prévention pérenne au sein de l'entreprise et s'adresse à l'ensemble des acteurs, du dirigeant à l'agent de service. La démarche de branche repose sur un dispositif de « formation action » adapté au secteur, dont les certifications délivrées (certificat prévention secours propreté et animateur prévention TMS) sont reconnues par l'INRS.

Le succès d'une telle politique en faveur du maintien dans l'emploi des seniors nécessite l'implication et l'engagement de chacun. Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toutes formes de discriminations à l'égard des salariés seniors. En effet, grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes notamment et la transmission des savoir-faire.

Les partenaires sociaux s'entendent à travers cet accord pour favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, en améliorant l'accès à la formation professionnelle des seniors et en anticipant les carrières professionnelles.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le secteur de la propreté comporte une majorité de petites et moyennes entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou d'entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés que le présent accord souhaite accompagner dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés. Cet accord ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'actions existants ou à venir.

Les entreprises ayant au moins 300 salariés doivent définir leur propre norme afin de mieux répondre aux réalités spécifiques et opérationnelles qui les caractérisent.

Compte tenu des spécificités des activités de la propreté relatives à l'environnement de travail qui s'exercent directement chez le client et parce que la faible évolution technologique permet difficilement une évolution mécanisée de certaines activités comme l'entretien courant de locaux, les partenaires sociaux seront attentifs aux perspectives offertes aux salariés, dans le cadre de leur deuxième partie de carrière, en termes de mobilité professionnelle au sein des entreprises, du secteur ou intersectorielle.

Article 2

Poursuite d'un objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Tenant compte du contexte démographique, de la crise économique et d'un marché incertain, les partenaires sociaux s'étaient fixés en 2009, l'objectif de maintenir l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à 9 % des effectifs totaux, à la fin de l'année 2012.

En termes d'évolution démographique dans le secteur, la population des salariés âgés de plus de 55 ans atteignait 8,2 % en 2009 et en 2010, 8,6 % (sources AG2R).

Le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus demeure une priorité pour la branche. Le nouvel objectif est de maintenir un taux d'activité pour ces salariés à hauteur de 10 % des effectifs, à la fin de la nouvelle triennale, soit au plus tard le 31 décembre 2015. Des indicateurs seront intégrés au rapport de branche afin de mesurer l'atteinte de cet objectif.

S'appuyant sur le bilan de l'accord de 2009 (intégré dans le présent accord), les partenaires sociaux conviennent de poursuivre les actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés notamment celles concernant l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, le développement des compétences et des qualifications, l'accès à la formation et le tutorat. Pour développer ces actions, ils font le choix du maintien des trois domaines d'actions suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Article 3

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les entreprises rechercheront et mettront en œuvre les moyens propres à anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

Les partenaires sociaux demandent au comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de conduire une étude quantitative et qualitative sur l'emploi des seniors, au 1^{er} semestre 2013. Cette étude devrait permettre aux entreprises de disposer d'éléments objectifs d'anticipation pour définir leur politique de formation et aux salariés d'élaborer leur projet professionnel.

Dans le précédent accord du 22 septembre 2009, les partenaires sociaux avaient choisi de valoriser le dispositif de la VAE (validation des acquis de l'expérience), considérant qu'il était particulièrement adapté aux salariés de 50 ans et plus. Constatant le manque d'attractivité du système, dans l'ensemble des branches, pour les premiers niveaux de qualification, les partenaires sociaux décident, néanmoins, de maintenir la politique de sensibilisation des entreprises du secteur sur le dispositif de VAE par le biais notamment des visites des conseillers de l'OPCA. Ils rappellent que la VAE est une voie privilégiée d'accès aux CQP de la branche proprement dite pour les salariés qui totalisent une expérience de 3 ans minimum dans l'emploi correspondant au CQP visé.

Par ailleurs, les signataires considèrent que l'entretien de seconde partie de carrière est un outil particulièrement adapté aux seniors dans la construction des projets professionnels. Ils souhaitent, par conséquent, continuer à promouvoir ce dispositif dans le présent accord. Les partenaires sociaux rappellent que cet entretien a lieu dans l'année qui suit le 45^e anniversaire du salarié et qu'il est renouvelé tous les 5 ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Cet entretien a pour objet de dresser avec le salarié un bilan professionnel en fonction de ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers et les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa vie professionnelle.

En fonction des objectifs de professionnalisation du salarié et au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, le salarié et l'entreprise pourront activer tous les dispositifs en leur possession : notamment, la période de professionnalisation (particulièrement pour l'accès aux CQP proprement dits), la lutte contre l'illettrisme, la validation des acquis de l'expérience, le droit individuel à la formation et le congé individuel de formation.

Tel que souhaité par les partenaires sociaux en 2009, un guide pratique de conduite d'entretien de seconde partie de carrière a été réalisé et diffusé sur les sites respectifs d'OPCALIA Propreté et de la

FEP. Au-delà de la diffusion de ce guide, les parties signataires incitent les entreprises à former les managers à la conduite de l'entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.

Afin d'assurer un développement optimal des entretiens de seconde partie de carrière dans les entreprises, les partenaires sociaux demandent aux employeurs de mettre en place les procédures nécessaires afin que 100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien de seconde partie de carrière en bénéficient dans l'année suivant leur demande. Par ailleurs, dans le cadre des reprises de salariés en application de l'accord du 29 mars 1990 (intégré à l'article 7 de la convention collective nationale du 26 juillet 2011), tout salarié d'au moins 45 ans bénéficiera d'un entretien de seconde partie de carrière diligenté par l'entreprise entrante dans l'année suivant sa reprise.

Figurent dans le premier tableau ci-dessous le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et dans le second l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015 :

DISPOSITIONS favorables de 2009	OBJECTIFS CHIFFRÉS 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés	BILAN 2009-2012
Valoriser l'expérience et les compétences acquises.	Réalisation de guides d'appui à la démarche de VAE et diffusion de cette pratique au sein des entreprises.	Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE.	2012 : – 7 candidats à la VAE de 50 ans et plus (*) ; – l'ensemble des entreprises conseillées par l'OPCA ont été sensibilisées, soit environ 2 000 entreprises.
Former les managers à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.	Nombre de salariés formés.	Nombre de salariés ayant suivi cette formation.	– 10 % des salariés ayant suivi une action « Management » ont également été formés à la conduite d'entretien.
Réaliser un guide d'entretien.	Réalisation et diffusion du guide d'entretien	Nombre de guides diffusés par le FAF.	– diffusion du guide sur le site d'OPCALIA Propreté et de la FEP et présentation dans le cadre des visites des conseillers de l'OPCA.
(*) Ces données OPCALIA Propreté n'incluent pas les congés VAE via le Fongecif (données non connues).			

NOUVELLES DISPOSITIONS favorables 2012-2015	OBJECTIFS CHIFFRÉS à atteindre en 2015	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Diffusion de l'étude menée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.	Plaquette d'informations.	Suivi du nombre de plaquettes d'informations diffusées.
Développement de l'entretien de seconde partie de carrière.	100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien de seconde partie de carrière en bénéficient dans l'année suivant leur demande ; – les salariés de plus de 45 ans repris dans le cadre de « l'article 7 » bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière dans l'année suivant leur reprise.	Suivi via le rapport de branche.
		Suivi via le rapport de branche.

NOUVELLES DISPOSITIONS favorables 2012-2015	OBJECTIFS CHIFFRÉS à atteindre en 2015	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Promotion de modules de formation des managers à la conduite des entretiens de seconde partie de carrière.	Dépliants d'informations sur la gestion des âges.	Nombre de dépliants d'informations sur la gestion des âges diffusés.

Article 4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie est un objectif qui permet aux salariés de perfectionner, d'adapter ou de développer leurs connaissances et leur savoir-faire et d'occuper des emplois nouveaux à la fois pour faire face à l'évolution de leur poste, des technologies et des organisations, mais aussi pour la réalisation de leurs aspirations professionnelles.

En lien avec l'accord du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux souhaitent que l'accès à la formation professionnelle soit renforcé au bénéfice des salariés les plus âgés afin de répondre aux besoins de formation issus des entretiens de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux poursuivent les engagements de 2009, notamment concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge. Ils reconduisent les objectifs chiffrés en matière de priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus pour le bénéfice d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et se donnent un nouvel engagement en terme d'accès aux formations dédiées à la prévention des risques liés aux TMS (CPS propreté et animateur prévention TMS) auprès des seniors.

En matière d'accès à la formation, les partenaires sociaux tiennent à souligner que les salariés âgés de plus de 45 ans ont été majoritairement plus formés que l'ensemble des autres salariés. Ainsi, en 2010, 38 % des salariés formés sur la période de professionnalisation prioritaire (CQP et « écrits professionnels ») avaient plus de 45 ans. Cet élément est d'autant plus significatif que l'effort de formation a baissé de manière générale en 2010.

Concernant le droit individuel à la formation, les partenaires sociaux rappellent que le crédit d'heures annuel a été porté à 21 heures pour les salariés à temps plein et le plafond légal à 126 heures. Les heures acquises au titre du DIF peuvent se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail (cf. accord du 4 novembre 2010).

Les partenaires sociaux incitent les salariés âgés de 50 ans et plus, afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel, à davantage activer leur DIF, pour financer une action de formation professionnelle, déterminée en accord avec l'employeur, notamment les actions de formation favorisant la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux CQP.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent développer l'accès à la certification professionnelle (titres ou diplômes à finalité professionnelle, CQP, MCCP) des salariés âgés de 45 ans et plus par la voie de la formation ou de la VAE. Pour atteindre cet objectif, les entreprises et les salariés seront sensibilisés sur les possibilités d'accès à ces certifications qui participent au maintien des seniors en activité.

Dans les deux tableaux ci-dessous figurent, dans le premier, le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et, dans le second, l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015.

DISPOSITIONS favorables de 2009	OBJECTIFS chiffrés 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés	BILAN 2009-2012
Communiquer annuellement sur l'accès à la formation ventilé par âges.	Mise en ligne annuelle sur l'extranet.	Pourcentage de salariés âgés de 45 ans ou 50 ans et plus ayant suivi une formation.	Salariés de plus de 45 ans : – 2009 : 32,26 % ; – 2010 : 32,40 % ; – 2011 : 33,50 %. Mise en ligne des données sur le site d'OPCALIA Propreté.
Accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de lutte contre l'illettrisme.	Croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés.	Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de ces actions.	Salariés de plus de 50 ans : – 2009 : 20,75 % ; – 2010 : 20,13 % ; – 2011 : 20,25 %.

NOUVELLES DISPOSITIONS favorables 2012-2015	OBJECTIFS CHIFFRÉS 2015	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Développer l'accès à la certification professionnelle pour les salariés âgés de 45 ans et plus.	25 % minimum de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une formation certifiante.	Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus ayant obtenu une certification.
Favoriser l'accès au DIF pour les salariés de 50 ans et plus.	Intégrer dans les priorités du DIF financé sur les fonds de professionnalisation les demandes des salariés de 50 ans et plus.	Nombre de DIF financés par l'OPCA pour les salariés âgés de 50 ans et plus.
Accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et de prévention des risques liés aux TMS (CPS propreté et animateur prévention TMS).	Croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés.	Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de ces actions.

Article 5

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Dans le précédent accord, les partenaires sociaux avaient fait le choix du développement du tutorat ainsi que de la formation des tuteurs pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans.

Estimant que le tutorat pour les seniors demeure un excellent moyen de partager la culture d'entreprise et de développer une coopération intergénérationnelle dans le travail. Les partenaires

sociaux entendent poursuivre leurs actions dans ce domaine. Ils incitent ainsi les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés de 50 ans et plus, sur le principe du volontariat. Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire, des moyens pour assurer sa fonction tutorale et que cette mission sera reconnue dans leurs dispositifs d'évaluation.

Lors des entretiens de seconde partie de carrière seront abordées la question du tutorat et les missions de tuteur. A ce titre, le guide de seconde partie de carrière sera actualisé afin d'intégrer cette fonction.

Constatant le peu d'appétence pour les formations de tuteur, pourtant essentielles, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un outil pratique destiné aux entreprises pour organiser le système de tutorat (type livret tutorat).

Les partenaires sociaux entendent également valoriser le parrainage dans les entreprises, pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une durée déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle. Au-delà du simple transfert de compétences techniques et professionnelles, le parrainage contribue à apporter aux nouvelles recrues un soutien personnalisé (accueil, « coaching »...). L'objectif est double puisque le parrainage permet également de valoriser l'expérience des seniors et de transmettre leurs compétences et savoir-faire.

Les seniors continueront à être sollicités prioritairement pour participer aux jurys d'examen aux CQP de branche. Les efforts dans ce domaine seront poursuivis.

Dans les deux tableaux ci-dessous figurent, dans le premier, le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et dans le second, l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015.

DISPOSITIONS favorables	OBJECTIFS CHIFFRÉS 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés	BILAN 2009-2012
Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur.	+ 50 % de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations.	Pourcentage d'augmentation du nombre des salariés de 50 ans et plus concernés par ces formations.	Progression du nombre de salariés de 50 ans et plus formés.
Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen aux CQP de branche.	+ 50 %.	Pourcentage des salariés de 50 ans et plus concernés.	– 2009 : 64 jurys ; – 2010 : 77 jurys ; – 2011 : 87 jurys (36 % de progression entre 2009 et 2011).

Dans le tableau ci-dessous sont présentées les nouvelles dispositions favorables à réaliser au plus tard fin 2015.

NOUVELLES DISPOSITIONS favorables 2012-2015	OBJECTIFS CHIFFRÉS 2015	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Mise en place d'un outil pratique destiné aux entreprises pour organiser et développer le système du tutorat dans les entreprises.	Réalisation et diffusion de cet outil (exemple : livret tutorat).	Suivi du nombre d'outils diffusés aux entreprises.

NOUVELLES DISPOSITIONS favorables 2012-2015	OBJECTIFS CHIFFRÉS 2015	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Intégrer dans le guide d'entretien de seconde partie de carrière la dimension tutorat.	Actualisation du guide d'entretien de seconde partie de carrière.	Nombre de guides actualisés diffusés.
Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur.	+ 50 % de salariés de 50 ans et plus ayant suivi cette formation.	Pourcentage d'augmentation du nombre des salariés de 50 ans et plus concernés par ces formations.
Développer le parrainage dans les entreprises.	Réalisation d'une campagne nationale de communication et de valorisation du parrainage.	Nombre d'actions de communication réalisées.
Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen aux CQP de branche.	Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus atteint en 2011.	Pourcentage des salariés de 50 ans et plus concernés.

Article 6

Entrée, suivi et durée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013. Il cessera de produire ses effets à l'issue de ce délai de 3 ans.

A cette date, il fera l'objet d'un bilan de sortie entre les partenaires sociaux pour s'assurer de l'atteinte des orientations ci-avant définies. Les indicateurs et l'évolution de leurs résultats feront l'objet d'une partie spécifique dans le rapport de branche. Par ailleurs, les objectifs chiffrés et les indicateurs relevant de l'accord « Seniors » seront présentés à la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS), issue de l'accord de branche sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans chacune des entreprises concernées de 50 à moins de 300 salariés, il sera étudié l'évolution de l'emploi des seniors par les institutions représentatives du personnel dans le cadre des obligations légales et en fonction des orientations de la branche.

L'accord fait l'objet des formalités légales de dépôt. Soumis à la procédure idoine d'extension, il est transmis en sus pour avis au secrétariat chargé de l'emploi via les services de la DGEFP.

Fait à Villejuif, le 25 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FETS FO.