

CLASSIFICATION ET REPOSITIONNEMENT DES AGENTS DE DROIT PUBLIC

La CGT Pôle emploi défend les intérêts individuels et collectifs de tous les agents de Pôle emploi, quels que soient sa catégorie socio-professionnelle, la nature de son emploi ou de son statut, dans une perspective de progrès social pour chacun-e.

Les missions de Pôle emploi relèvent tant - de l'Etat : accompagnement à l'insertion, l'évolution professionnelle, l'emploi, le recrutement... - que de la Protection Sociale : indemnisation des allocataires.

La CGT Pôle emploi s'est fortement investie dans les négociations liées à la classification des agents de droit privé mais aussi après des mois de concertation en 2018 (et quasiment deux ans d'attente), dans celles de la classification des agents de statut public qui va entrer en vigueur ce 1er février 2021.

Beaucoup de choses ont été écrites sur ce projet avec parfois des contre-vérités voire des inepties.

Dans ce dossier, vous trouverez une analyse sans concession de ce projet avec ses avancées mais également ses manquements et insuffisances.

Pour comprendre les enjeux de la mise en œuvre de cette nouvelle classification, il est également indispensable pour la CGT Pôle emploi que chacun connaisse les tenants et aboutissants ainsi que de faire un rappel de l'existant.

Vous trouverez également un point sur le changement des compétences des commissions paritaires qui entrera en vigueur au 1^{er} février.

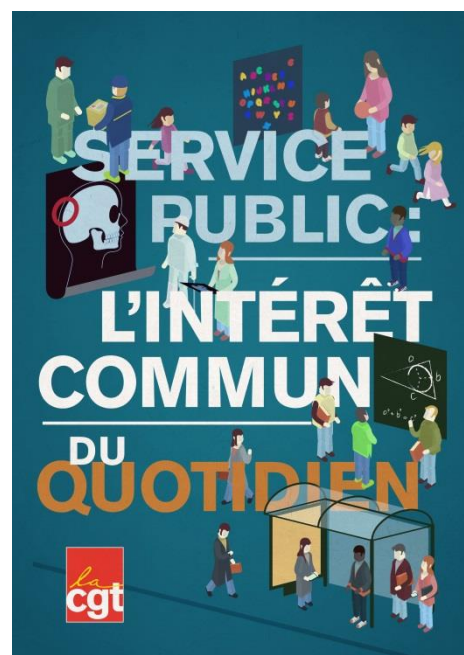


Table des matières

1 - Le statut 2003, comment ça marche ?	2
2 - La classification actuelle des agents publics jusqu'au 31 janvier 2021	2
3 - Comment la CGT a mené ces concertations ?	3
4 - La nouvelle classification	4
<i>A – Structuration</i>	4
<i>B - Mobilités</i>	4
<i>C - Les Grilles</i>	5
<i>D - Promotion</i>	5
<i>E - Le repositionnement dans la nouvelle classification et le rattachement au référentiel métier.</i>	6
5 - Pourquoi la CGT a donné un avis positif à cette nouvelle classification	7
6 - Changement de compétences des commissions paritaires (CPLU et CPN)	8
7 - Les élu.e.s CGT	9

1 - Le statut 2003, comment ça marche ?

Contrairement à l'idée largement répandue, les droits des agents publics de Pôle emploi ne découlent pas uniquement du statut 2003, de son vrai nom [décret 2003-1370](#).

On retrouve des dispositions applicables aux agents publics de Pôle emploi dans une multitude de lois ou de décrets.

La majorité des dispositions régissant les agents publics de Pôle emploi est issue du [décret 86-83](#) applicable à tous les agents contractuels de la fonction publique d'Etat. On y retrouve les droits à temps partiel, à la protection sociale, à tous les congés (maladie, annuels, sans solde) etc.

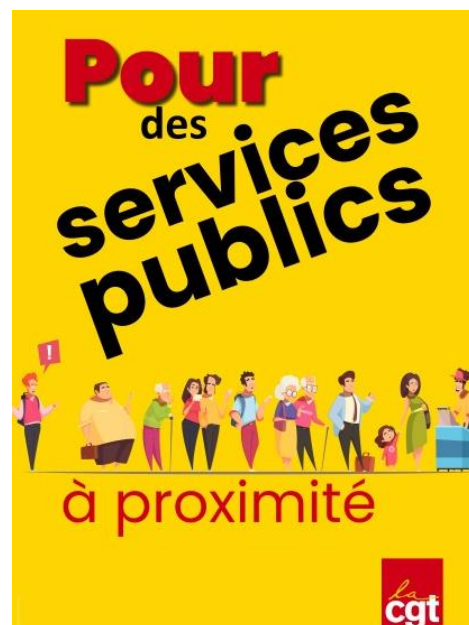
Certaines dispositions sont issues du statut des fonctionnaires (la rémunération au 30^{ème} par exemple).

D'autres décrets concernant les fonctionnaires ou les contractuels sont directement applicables aux agents publics de Pôle emploi comme par exemple le [décret télétravail](#) ou celui sur [la formation professionnelle des agents contractuels](#).

Le [décret 2003-1370](#) ne vient que compléter les différents textes existants en fixant des dispositions, comme par exemple, sur la discipline ou certains éléments de la classification. A cela s'ajoutent le [décret sur le régime indemnitaire](#) qui détermine les différentes primes et [un arrêté](#) qui en fixe les montants.

Par ailleurs, le décret 2003 prévoit que certaines modalités d'application seront prises par décision du Directeur Général (conditions pour pouvoir passer les épreuves internes par exemple).

Le [référentiel de gestion du personnel](#) n'est qu'un outil de « vulgarisation » qui a l'avantage de recenser par thème les dispositions applicables aux agents publics de Pôle emploi et les différentes sources (décret, décision DG etc.) qui s'y rapportent.



Comment peuvent être modifiés ces différents textes ?

Le décret 2003 est un décret pris en Conseil d'Etat car l'avis de ce dernier est obligatoire : pour le modifier ou le remplacer, il faut donc d'abord recevoir l'aval des ministères concernés et du premier ministre puis le présenter en Conseil d'Etat.

Les arrêtés sont des textes un peu plus faciles à modifier (c'est pour cela qu'en général les montants ou grilles sont dans des arrêtés et non dans des décrets) et « ne demandent que » l'accord des ministères.

Les instructions DG sont modifiables par le DG mais doivent bien entendu respecter les décrets ou arrêtés qui régissent les agents publics de Pôle emploi.

2 - La classification actuelle des agents publics jusqu'au 31 janvier 2021

1. Le [Décret 2003-1370](#) prévoit :

- La structuration de la classification avec 7 niveaux (niveau I, II, III, IVA, IVB, VA et VB auxquels s'ajoute le niveau Ibis qui aujourd'hui ne couvre que les agents d'entretien) et 4 filières conseil, appui/gestion, management opérationnel et système d'information
- Le nombre d'échelons et d'échelons exceptionnels pour chaque niveau d'emploi

2. [L'arrêté du 31 décembre 2003](#) fixe les grilles avec les indices pour chaque niveau

3. [La décision portant sur la classification des emplois](#)

Le décret 2003 prévoit dans l'article 3 que «la décision des emplois dans les différents niveaux est arrêtée par décision du Directeur Général».

Aujourd'hui cette décision prévoit un emploi par niveau et par filière. Mais le DG aurait très bien pu décider d'intégrer le référentiel métier dans la classification actuelle sans qu'aucune modification du décret ne soit nécessaire.

Concernant le processus de promotion interne, le décret 2003 prévoit :

- Un taux de promotion situé entre 1,3 et 2% de l'effectif par an ;
- De devoir justifier de ses compétences sur le poste occupé avant de pouvoir se présenter aux épreuves internes de promotion : la VIAP ;
- Des épreuves internes de sélection organisées par niveau et par filière soit au total 14 processus de sélection interne ;
- Une période de stage de 6 mois (1 an pour les IVA) pour tout agent promu (quasiment plus appliquée depuis la création de Pôle emploi) ;
- Que l'organisation des épreuves internes ainsi que la durée de service pour pouvoir se présenter aux épreuves de sélection soient fixées par décision du DG.



En 2003, la CGT s'était fortement opposée et mobilisée contre cette réforme statutaire notamment par rapport à la classification mise en place qui mettait à mal les principes de la fonction publique (suppression du concours et du rang de classement, épreuves par filières etc.) au profit des compétences (mise en place de la VIAP, le repositionnement des agents dans la classification de 2003 n'a pas été automatique mais lié aux activités exercées et aux compétences).

3 - Comment la CGT a mené ces concertations ?

C'est à partir de ces constats que la CGT Pôle emploi a mené toute la concertation 2018, en ayant pour objectifs d'avoir une classification :

- ⇒ **Ancrée dans les principes de la fonction publique**
- ⇒ **Revalorisant les grilles**
- ⇒ **Réglant les problèmes de mobilité qui existent aujourd'hui notamment pour les niveaux 1 et 3 avec quasiment aucun poste de diffusé dans ces niveaux**
- ⇒ **Limitant le plus possible les plafonnements de carrière**
- ⇒ **Améliorant les dispositifs et quotas de promotion**
- ⇒ **Qui prenne en compte les contraintes d'un groupe fermé**



4 - La nouvelle classification

La classification mise en place à partir du 1^{er} février est imparfaite et insuffisante mais contient de réelles avancées pour l'ensemble des agents publics.

A – Structuration

Une Classification en cohérence avec les classifications existantes dans la fonction publique...

Le système actuel de classification est composé de 8 niveaux, niveaux qui sont indépendants les uns des autres. La nouvelle classification s'inscrit dans les principes d'architecture de la fonction publique avec 4 catégories dans lesquelles on trouve un ou plusieurs niveaux. Chaque niveau correspondant à une grille indiciaire.

Les classifications dans la fonction publique :

Dans la fonction publique, les fonctionnaires, suivant leur niveau de recrutement, appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades, chaque grade correspondant à une grille indiciaire.

La nouvelle structuration

Catégorie	Niveau	Correspondance avec les grilles actuelles
1	1.1	Grille de niveau 1 bis
	1.2	Grille de niveau 1
2	2.1	Grille de niveau 2
	2.2	Grille de niveau 3
	2.3	Grille de niveau IVA
3	3.1	<i>Nouvelle grille IVA bis</i>
	3.2	Grille de niveau IVB
	3.3	Grille de niveau VA
4		Grille de niveau VB

B - Mobilités

...facilitant les mobilités notamment des actuels niveaux 3

Alors qu'à l'heure actuelle, un emploi ne peut être diffusé que sur un seul niveau, dans la nouvelle classification, les emplois du référentiel métier couvriront plusieurs niveaux au sein d'une même catégorie (voir [la grille des emplois du référentiel métiers par catégorie/niveau/filière](#)).

Ex : l'amplitude des emplois de conseillers couvrant l'ensemble des niveaux de la catégorie 2, il n'y aura donc plus de problématique de non-diffusion de postes pour les niveaux 1 et 3 actuels.

« Sans la nouvelle classification, on n'aurait pas pu nous imposer le référentiel métier », Ah bon ?

Même sans modification du décret 2003 et de la classification, le DG aurait intégré les emplois du référentiel métier dans l'actuelle classification puisque que le décret prévoit que « la décision des emplois dans les différents niveaux est arrêtée par décision du Directeur Général ». Une telle opération aurait par contre réduit les possibilités de mobilité des agents publics puisqu'aujourd'hui un emploi ne peut être diffusé que sur un seul niveau.

C - Les Grilles

Un cadre budgétaire contraint qui n'a pas permis une amélioration réelle des grilles indiciaires

Tout comme pour la classification des agents de droit privé, les ministères de tutelle ont accordé un budget de 1% de la masse salariale des agents publics pour cette classification. Ce budget contraint que nous avons dénoncé à plusieurs reprises a été très largement insuffisant pour obtenir les avancées salariales qui auraient été nécessaires.

Néanmoins, en restant aux concertations et en refusant de faire la chaise vide nous avons pu obtenir :

- ⇒ Une augmentation du taux de carrière exceptionnelle qui passera de 10 à 15%
- ⇒ Une revalorisation de la grille 1.1 (niveau 1 bis) de 10 points
- ⇒ Une revalorisation de 3 ou 4 points des grilles des actuels niveaux 2, 3 IVB, VA et VB
- ⇒ Un gain de 8 points pour les actuels IVA lors de la transposition dans la grille 3.1

Bien entendu, à l'intérieur de sa grille, le changement d'indice reste automatique tous les deux ou trois ans, comme aujourd'hui.

Les mesures d'avancement accéléré sont également identiques dans les quotas par niveau.

Concernant les primes, leur montant est maintenu par niveau.

Avec le gel de la valeur du point d'indice, les agents publics de Pôle emploi, comme tous les fonctionnaires et agents ont perdu près de 20% de pouvoir d'achat depuis 2000. La valeur du point n'est pas fixée par le DG mais par le gouvernement pour les trois fonctions publiques (état, territoriale et hospitalière).

C'est donc bien avec l'ensemble de la fonction publique qu'il faut arriver à imposer nos revendications salariales auprès du gouvernement.

« Avec la nouvelle classification les niveaux 3 sont déclassifiés », Vraiment ?

Dès le début de la concertation, des bruits ont couru comme quoi les niveaux 3 seraient les grands perdants de cette nouvelle classification et seraient « déclassifiés ». Pourtant leur grille est maintenue, leur régime indemnitaire aussi. Alors d'où vient cette rumeur ? Du fait de la modification de l'intitulé de leur emploi ? **Dans la fonction publique, ce n'est pas l'emploi qui fait la qualification d'un agent mais son grade (sa grille) : c'est le principe de la séparation du grade et de l'emploi.** La loi de 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires précise que « le grade est distinct de l'emploi ». Ce concept ancien remonte à la loi de 1834 concernant les officiers de l'armée qui précisait « le grade appartient à l'officier, l'emploi appartient au roi ». **Les niveaux 3 conservant leur grade (grille), il n'y a donc aucune déclassification...**

D - Promotion

Promotion interne : les principes de la fonction publique renforcés

La promotion interne est différenciée selon qu'elle concerne :

- Les changements de catégories
- Les changements de niveaux

Le taux de promotion global (changement de catégorie et changement de niveau) reste identique à ce qui existe aujourd'hui et peut varier de 1,3% à 2% de l'effectif total des agents publics.

La VIAP (Validation Interne des Acquis Professionnels) est enfin supprimée !

Les changements de catégories auront lieu par concours (rétablissement du rang de classement) **ou par promotion au choix**, comme cela existe dans toute la fonction publique.

La promotion au choix sera limitée à 15% des changements de catégories.

Il ne sera pas nécessaire d'être au dernier niveau de la catégorie pour se présenter aux épreuves, il y aura une condition d'ancienneté dans le niveau : tous les agents de la catégorie 2 ayant 4 ans d'ancienneté pourront se présenter au concours de la catégorie 3 ; concours qui sera global et non plus organisé par filière.

Il y aura également un système de promotion sur titre pour les collègues agents publics ayant le diplôme de psychologue du travail.

Les changements de niveaux au sein d'une même catégorie auront lieu par inscription dans le tableau d'avancement par la Direction et sera en fonction de « la manière de servir ».

Mais la moitié des quotas devra être réservée aux agents qui plafonnent en fin de grille (ou qui vont plafonner), ce qui correspond à des critères d'ancienneté, revendication majeure de la CGT.

Les changements de niveaux devaient être examinés en commission paritaire mais **la parution de la loi de transformation de la fonction publique** a totalement modifié les compétences des commissions dans toute la fonction publique.

L'augmentation du taux de carrière exceptionnelle (passant de 10 à 15%) couplée avec la moitié des changements de niveaux réservés aux agents en fin de grille devrait permettre de limiter, plus qu'aujourd'hui les plafonnements de carrière.

E - Le repositionnement dans la nouvelle classification et le rattachement au référentiel métier.

Afin de bien acter le principe de séparation du grade et de l'emploi, le repositionnement dans la nouvelle classification sera fait avant le rattachement au référentiel métier

Le repositionnement dans la grille aura lieu au 1^{er} février 2021 et sera automatique et contrairement à 2003 ne sera pas fait en fonction des activités exercées et des compétences.

Anciens niveaux d'emplois	Nouvelles catégories d'emplois	Nouveaux niveaux d'emplois
Niveau d'emplois 1 bis	Catégorie 1	Niveau 1.1
		Niveau 1.2
Niveau d'emplois I	Catégorie 2	Niveau 2.1
Niveau d'emplois II		Niveau 2.2
Niveau d'emplois III		Niveau 2.3
Niveau d'emplois IVA	Catégorie 3	Niveau 3.1
Niveau d'emplois IVB		Niveau 3.2
Niveau d'emplois VA	Catégorie 4	Niveau 4
Niveau d'emplois VB		

- **Tous les agents de niveau 1 ont une promotion exceptionnelle et intègre le niveau 2.1**
- **Tous les agents IVA seront repositionnés dans le niveau 3.1 sans tenir compte du poste occupé**
- **Lors du repositionnement, l'ancienneté dans l'échelon est conservée**

Le rattachement au référentiel métier aura lieu au 1^{er} mars après un entretien avec le N+1 si l'agent le souhaite.

Une notification sera envoyée à l'agent qui, en cas de désaccord sur l'emploi de rattachement, **aura un mois pour saisir la commission paritaire.** (Liste des élus CGT à la fin de cette communication).

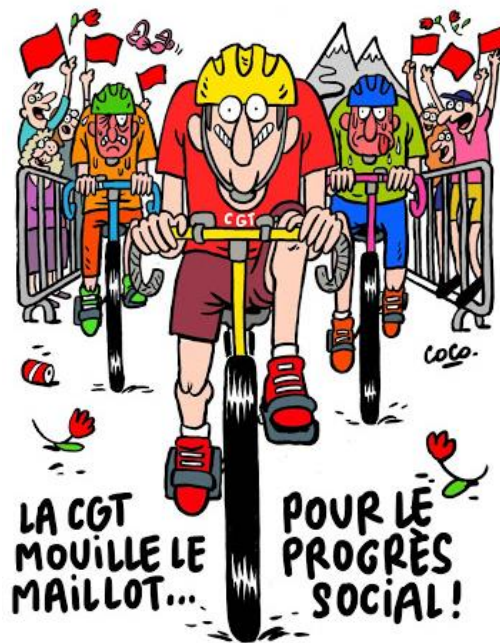
5 - Pourquoi la CGT a donné un avis positif à cette nouvelle classification

Avec un budget de 1% de la masse salariale, soit 1,6 million d'euros, cette classification est loin de correspondre à nos revendications en termes de grille, de déplaçonnement ou de taux de promotion.

Au vu de la situation particulière des agents publics de Pôle emploi (groupe fermé dont le statut que nous avons combattu n'a pas évolué depuis...2003), **nous avons refusé de jeter l'éponge et de quitter les concertations. Nous avons pris nos responsabilités et négocié pied à pied avec la Direction.**

La CGT a été moteur lors de cette concertation et toutes les avancées obtenues sont issues de propositions de la CGT.

Ce projet est aussi en cohérence avec les principes portés par la CGT dans la fonction publique (structuration en catégories et niveaux, réintroduction de la promotion au choix et du rang de classement lors des concours).



Cette classification comprend des avancées indiscutables :

- ⇒ **Augmentation du taux de carrières exceptionnelles de 10 à 15%,**
- ⇒ **Facilitation des mutations pour les niveaux 1 et 3,**
- ⇒ **Promotion de tous les agents de niveau 1,**
- ⇒ **Revalorisation des grilles de 10 points pour les 1 bis, de 8 points pour les actuels IVA et de 3 à 4 points pour les autres niveaux,**
- ⇒ **Obtention que la moitié des promotions par changement de niveau soit réservée aux agents en fin de grille,**
- ⇒ **Création d'un 3^{ème} niveau dans la catégorie 2 (avec la grille IVA actuelle) qui permet de passer dans une grille supérieure sans avoir à prendre des responsabilités type REA ou référent métier.**

Et maintenant ?

Avec cette classification qui va entrer en vigueur au 1^{er} février, nous avons posé les fondations. **A nous de continuer de nous battre pour la faire vivre, obtenir de nouveaux droits et de nouvelles avancées en interne de Pôle emploi mais aussi avec toute la fonction publique.**

6. Changement de compétences des commissions paritaires (CPLU et CPN)

Après les lois travail de 2017, qui ont, entre autres, attaqué les instances représentatives du personnel en supprimant les délégués du personnel et le CHSCT, le gouvernement récidive en 2019 avec la loi de transformation de la fonction publique (loi n°29019-828) qui attaque les droits et statuts des fonctionnaires en modifiant notamment les compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

L'avis des CAP est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2020 sur les questions liées à la mutation et mobilité et depuis le 1^{er} janvier 2021 sur celles liées à l'avancement et à la promotion.

La CGT s'est fortement mobilisée contre cette réforme statutaire.

A Pôle emploi, ces changements de prérogatives s'appliqueront à partir du 1^{er} février.

Comment vont fonctionner les CPLU et CPN à partir du 1^{er} février ?

Les CPLU sont maintenues dans les établissements pour les agents des catégories 1 et 2. Les CPN sont réorganisées en 4 catégories.

Les compétences :

- Comme aujourd'hui les CPN sont compétentes pour rendre un avis avant toute sanction disciplinaire (supérieure au blâme)
- Les CPLU pour les catégories 1 et 2 (niveau 1 bis, 1 2 et 3) et les CPN 3 et 4 (pour les niveaux IVA IVB VA et VB) sont consultées :
 - o Avant toute décision de reclassement pour inaptitude médicale
 - o Avant toute décision de licenciement, notamment pour inaptitude médicale
 - o Avant toute décharge de responsabilité
 - o En cas de recours d'un agent à la suite d'un refus de télétravail
 - o En cas de recours d'un agent à la suite d'un refus de CPF ou CFP
 - o En cas de recours d'un agent à la suite d'un désaccord avec les conclusions de l'EPA
 - o En cas de recours d'un agent à la suite du désaccord avec le rattachement au référentiel métier au 1^{er} mars

Y a-t-il un lien entre la nouvelle classification et le changement des prérogatives des CPLU et CPN ?

*Le changement de prérogatives des commissions paritaires est inscrit dans le même décret que celui qui acte la modification de la classification. Il est bien évident, que cela n'a pas été porté par la CGT ni par les autres organisations syndicales. Cette perte de compétences a été imposée par le gouvernement. **Même sans la nouvelle classification, ce changement se serait également appliqué, à Pôle emploi, comme dans toutes les administrations et établissements publics.***

La procédure de recours concernant le rattachement au référentiel métier

Le rattachement à un emploi du référentiel métier aura lieu au 1^{er} mars à la suite d'un entretien avec le N+1, si l'agent le souhaite. En cas de désaccord, la CGT a obtenu que l'agent puisse faire un recours auprès de la CPLU (pour les catégories 1 et 2) ou de la CPN 3 ou 4 (pour les catégories 3 et 4).

A la réception de la notification de rattachement, l'agent aura 1 mois pour saisir la CPLU ou CPN qui devra se réunir dans le mois suivant.

Les commissions paritaires ne seront donc plus consultées en amont de la décision de la Direction pour les demandes de mutations, les avancements accélérés, carrières exceptionnelles, promotions, cela va favoriser l'opacité et l'arbitraire.

Nous nous battons pied à pied avec la DG pour que la Direction s'appuie sur des critères objectifs pour prendre ses décisions. Le rétablissement du rang de classement pour les concours et le fait que la moitié des quotas des changements de niveaux soit réservée aux agents en fin de grille que nous avons portés et obtenus contraindront la Direction dans ses choix.

Les recours auprès du DG et du tribunal administratif seront toujours possibles y compris pour les refus de mutation, promotion ou opération de carrière.

A notre demande, une réunion est prévue en janvier sur les problématiques de mutation et les procédures de recours.

La CGT Pôle emploi et ses élus continueront à se battre avec toute la CGT fonction publique, et dans l'unité syndicale la plus large possible, pour rétablir les prérogatives des commissions paritaires et, en interne de Pôle emploi, pour que les droits des agents publics soient respectés et accompagnera les agents dans leur recours.

Pour toute question liée à la nouvelle classification, pour vos recours, vos demandes de mobilités ou tout autre sujet statutaire, contactez la CGT et les élus CPLU et CPN

7. Les élu.e.s CGT

Les Elu.e.s CPLU

ETABLISSEMENTS	ELU.E.S ET CONTACTS CGT
ARA	Sandrine NICOLAS / Olivier FOURNIER Moufida TAMOUR BAKHTA / Rémy LE PERRON syndicat.cgt-ara@pole-emploi.fr
BCF	syndicat.cgt-bfc@pole-emploi.fr
BRETAGNE	Stéphanie VILGICQUEL / Françoise GUEGUEN syndicat.cgt-bretagne@pole-emploi.fr
Centre	Bruno MUNGUIA / Nelly SCILLIEN syndicat.cgt-centre@pole-emploi.fr
DG	syndicat.cgt-siège@pole-emploi.fr
DSI	Gerald LINISE / Céline COSTA RODRIGUES syndicat.cgt-si@pole-emploi.fr
Grand Est	Françoise ABELLI/ Véronique TOZZI syndicat.cgt.grandest@pole-emploi.fr
GUADELOUPE	Marie-Agnes CASTROT / Patricia ISSAC syndicat.cgtg-guadeloupe@pole-emploi.fr
HDF	Brigitte SOCHA syndicat.cgt-hdf@pole-emploi.fr

IDF	Virginie POULARD syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr
MARTINIQUE	syndicat.cgtm-martinique@pole-emploi.fr syndicat.cgtm-fsm-martinique@pole-emploi.fr
NORMANDIE	Anne-Sophie LECLERC syndicat.cgt-normandie@pole-emploi.fr
NOUVELLE AQUITAINE	syndicat.cgt-naquitaine@pole-emploi.fr
OCCITANIE	Pascale BECART / Eric BRUGUIERE Nelly RIVES / Christine ROTROU syndicat.cgt-occitanie@pole-emploi.fr
PACA	Vincent CANTRIN / Emilie HEGGAN Anne RAYMOND / Olivier MOREAU Florence FORESSE / Bénédicte FAURE syndicat.cgt-paca@pole-emploi.fr
PDL	Blandine PRAUD / Christophe BONDIDIER syndicat.cgt-pdl@pole-emploi.fr
PES	syndicat.cgt-pes@pole-emploi.fr
REUNION	Laurence MINATCHI / Anne Peggy CARO syndicat.cgtr-reunion@pole-emploi.fr

Les Elu.e.s CPN

CATEGORIE	ELU.E.S ET CONTACTS CGT
CATEGORIE 1 ET 2	Guillaume BOURDIC / Christine FAUGEROUX Henri FOCK CHOCK KAM Laurence CHAPELLE / Christophe BONDIDIER Malika BERKANE / Sylvie CAYRON syndicat.cgt@cgt-pole-emploi.fr
CATEGORIES 3 ET 4	Sylvie ESPAGNOLLE / Brigitte SOCHA J-Pierre PELLEGRINI / M-Claude CHIFFOT Marietta POMPIERE syndicat.cgt@cgt-pole-emploi.fr

**POUR DEFENDRE NOS MISSIONS,
NOS METIERS, NOTRE AVENIR,
POUR AGIR ENSEMBLE
SUR NOTRE QUOTIDIEN,
POUR CONSTRUIRE UN MONDE
PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE,
REJOIGNEZ LA CGT POLE EMPLOI**



LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES.
LA CGT A LE VOTRE.

