SOMMAIRE

Bilan du réaménagement du site Orange Gardens-Chatillon 1
Speech Analytics 2
Développement des compétences 3
Evolution des modes de fonctionnement de l'intervention 4
Bilan logement 2024 5
Rapport handicap 2024 5

BILAN DU REAMENAGEMENT DU SITE ORANGE GARDENS-CHATILLON

Le projet vise à regrouper d'ici fin 2025 environ 5 210 personnels d'Orange France, notamment ceux de la direction des ressources humaines France (RHF), de l'école des métiers techniques (EMT), de la direction technique et du système d'Information (DTSI) et de l'État-major de la DTSI, sur un campus écoresponsable. L'objectif est d'optimiser la performance immobilière et d'accompagner les nouveaux modes de travail.

La phase 3 a permis l'accueil de 860 collaborateurs, la formation de 400 personnels et le regroupement d'équipes issues de Cachan, Ivry, Arcueil et Prisme. Les aménagements du site couvrent 11 espaces mêlant zones collaboratives, labos, ateliers et formations. Le mobilier a été en partie réemployé. Des espaces silencieux, des salles de visioconférence et des améliorations acoustiques ont été mis en place.

La digitalisation a été renforcée avec l'installation de nouveaux équipements, notamment des écrans et des outils de gestion d'occupation.

Par ailleurs la démarche environnementale certifiée Haute Qualité Environnementale (HQE) axée sur le réemploi du matériel bureautique ainsi que sur la réduction de l'empreinte carbone a été renforcée. Les retours sont globalement positifs quant à la qualité et à la diversité des espaces, mais des progrès sont attendus sur l'accessibilité, l'acoustique et les outils numériques

La phase 4 de ce projet consistera à consolider les retours d'expérience, l'accompagnement des personnels et la communication, tout en améliorant le confort acoustique, l'accessibilité et la collaboration dans les nouveaux espaces.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention : ICI

Analyse de la CFE-CGC

Pour rappel, l'aménagement complet du site Orange Gardens est prévu en 4 phases. A terme, après la phase 4, le site accueillera 6 000 personnes. Cette phase 3 visait à accueillir 943 personnes arrivant de DTSI, de l'Ecole des Métiers Techniques, (EMT) et de Orange France Siege (OFS), pour atteindre environ 5 000 personnes sur le site.

Ce bilan de la phase 3 illustre une approche principalement immobilière du projet, menée sans réelle prise en compte des impacts économiques, sociaux et environnementaux.

Ainsi, les élus CFE-CGC Orange n'ont pas obtenu de réponses satisfaisantes sur les points suivants :

- ✓ Choix du site (Châtillon) : alors que le choix d'un site devrait reposer sur le triptyque accessibilité en transport / calcul du temps de trajet / coût des loyers et charges associées, la Direction s'est focalisée sur l'optimisation du coût des loyers.
- ✓ Equation économique : si le montant total de l'aménagement est de 6,4 Millions d'euros, nous n'avons

pas obtenu de réponses sur le montant de remise en état des sites libérés, des économies générées, des critères de « réussite » du projet, ni sur le délai prévisionnel de retour sur investissement du projet.

- ✓ Gouvernance et conditions de travail : mesures (obligatoires) de prévention, accompagnement au changement et satisfaction des occupants sont les grands oubliés. A nos demandes sur les indicateurs de réussite du projet Orange Gardens, la Direction n'a apporté aucune réponse.
- ✓ Politique RSE : nous regrettons qu'aucune donnée sur la réduction de l'empreinte carbone globale (énergie, mobilité, matériaux, …) ne soit communiquée.

Enfin, la pérennité du projet reste incertaine face aux transformations du travail et aux risques d'obsolescence.

La CFE-CGC Orange appelle à une approche plus intégrée et chiffrée pour valider la pertinence du projet.

SPEECH ANALYTICS

✓ **Consultation**

Dans un contexte de forte concurrence sur le marché des télécommunications marqué par la pression sur les prix et l'essor de l'intelligence artificielle (IA), Orange France souhaite améliorer l'expérience client et renforcer sa position de leader grâce à des outils innovants tels que Mon Assistant IA (MAIA) et le dispositif Accompagnement Personnalisé des Compétences (APC).

L'outil **MAIA** a pour objectif de fournir en temps réel aux conseillers des informations pertinentes leur permettant de réduire le temps de traitement des appels et d'augmenter la satisfaction client. Il intègre plusieurs fonctionnalités : compréhension du contexte client, recherche dans la base de connaissances, proposition d'argumentaires, assistance au diagnostic et traçage des interactions.

Dans ce cadre, la technologie **Speech Analytics** (analyse automatique des conversations téléphoniques) est utilisée pour soutenir le **coaching** et améliorer la qualité des échanges. Elle permet aux managers via le **Programme d'Appui au Développement Communautaire (PADC)** d'accéder à des grilles d'analyse thématiques, de réécouter des appels et d'identifier les axes de progrès.

La démarche d'accompagnement prévoit également des formations, un support technique et une communication interne afin de favoriser une adoption efficace du dispositif. Le déploiement doit se faire progressivement à partir de 2026, selon un calendrier précis.

Le projet intègre par ailleurs une dimension de **prévention des impacts humains**, confiée au **Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (GPP)**, chargé d'évaluer les risques liés à l'introduction de ces nouveaux outils dans les métiers de la relation client. L'objectif principal du GPP est de promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des salariés en identifiant les dangers, en proposant des mesures de prévention adaptées, et en accompagnant la mise en œuvre de ces mesures.

Analyse de la CFE-CGC

Au-delà des alertes sur la conformité réglementaire et éthique de l'outil Speech Analytics, sur laquelle la CFE-CGC Orange a demandé une évaluation d'impact RGPD et la mise en place de procédures d'encadrement, de recours et de supervision humaine pour garantir la transparence et la protection des droits des personnels et des clients. La question du traitement des données biométriques vocales, considérées comme des données sensibles, est également soulevée, notamment en termes de sécurisation et de stockage.

Risques psychosociaux et droits fondamentaux

La prévention des risques psychosociaux, tels que le stress chronique, la perte de confiance, la démotivation, la dégradation du climat social ou encore la crainte d'un contrôle ou d'un fichage, est essentielle pour éviter l'installation d'un climat anxiogène propice au turnover et au désengagement. Par ailleurs, les limites scientifiques et les dérives éthiques possibles de l'analyse comportementale, tout comme les enjeux d'adaptation des postes pour les agents en situation de handicap, rappellent la nécessité de garantir un environnement de travail inclusif et respectueux de toutes et tous.

Nos demandes :

- ✓ Suspension immédiate du déploiement du dispositif jusqu'à la validation réglementaire et éthique complète et production d'un dossier exhaustif avec évaluation des impacts sur le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et sur l'Intelligence Artificielle (IA) ;
- ✓ Respect des droits fondamentaux des personnels, garantie de transparence, de la mise en place d'une supervision humaine. Prise en compte des spécificités culturelles notamment dans les territoires ultramarins où l'usage des langues régionales ou étrangères pourrait fausser les analyses. La dimension multiculturelle et multi-territoriale doit être intégrée dans la conception et le déploiement des outils.

La CFE-CGC Orange considère que le projet "Mon Assistant IA" ne respecte pas actuellement le cadre réglementaire, éthique et social. Elle appelle à une régulation stricte, à une gouvernance transparente, et à une prise en compte des droits des personnels et des clients. En l'état, la CFE-CGC Orange se réserve le droit d'engager des actions contentieuses si ces conditions ne sont pas remplies. La priorité doit être donnée à la protection des droits fondamentaux, à la santé mentale des personnels, et à une intégration respectueuse des spécificités culturelles locales.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention : ICI

En cas de refus de la Direction face à ces demandes, les élus se réservent le droit de mandater le Secrétaire du CSEC pour aller en justice.

Vote des élus

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le plan de développement des compétences 2026 d'Orange s'inscrit dans une démarche stratégique visant à renforcer les compétences des salariés pour soutenir la transformation digitale, l'innovation et la responsabilité sociale de l'entreprise. Il repose sur une gouvernance structurée impliquant les responsables de développement des compétences, les entités, et les écoles métier, avec une validation à différents niveaux.

Le plan s'articule autour de trois grandes thématiques : les compétences stratégiques, métier, transverses et support. Il vise aussi à répondre à trois axes prioritaires : une offre de formation simplifiée regroupant les thématiques clés, une offre plus ciblée et proactive pour améliorer l'expérience salarié, et une gouvernance adaptée pour assurer la mise en œuvre efficace de la politique de formation.

Les compétences stratégiques, telles que la cybersécurité, la data, l'IA, la virtualisation, le cloud, et la RSE, sont au cœur des priorités, avec un accent particulier sur la sécurité, la durabilité, et l'innovation technologique. La formation des managers et des salariés à ces enjeux est renforcée par des modules spécifiques, notamment ceux liés au leadership, à la gestion du changement, et à la transmission des savoirs.

Le plan prévoit également une montée en compétences sur les nouveaux métiers liés aux technologies émergentes, ainsi que sur les enjeux de relation client, de marketing, et de gestion de projets. La reconversion professionnelle est encouragée via le programme Orange Perspectives, qui propose des parcours pour accompagner les salariés vers des métiers en croissance ou émergents.

En termes de modalités pédagogiques, une majorité de formations hybrides (présentiel et distanciel) sont prévues, avec une forte implication des formateurs internes. Le taux d'accès à la formation est planifié à plus de 95 %, avec environ 1 397 000 heures de formation prévues en 2026, réparties principalement entre les compétences métier, managériales, et transverses.

Enfin, le plan met l'accent sur la transmission des savoirs, la montée en compétences des salariés expérimentés, et l'intégration des enjeux RSE dans toutes les formations. Il vise à garantir l'employabilité, la performance, et la croissance durable du groupe Orange.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange constate que le cadre d'information reste incomplet. En effet la majorité des questions ont été renvoyées vers d'autres supports sans fournir une vision consolidée, ce qui empêche une évaluation globale des politiques de formation, emploi et qualifications. De plus, le plan annonce 1,4 million d'heures de formation, mais sans préciser la ventilation qualitative ni le budget associé, rendant impossible l'appréciation de l'effort financier réel de l'entreprise.

Les élus CFE-CGC Orange ont également souligné l'absence de suivi et de documentation sur plusieurs dispositifs légaux comme la validation des acquis de l'expérience (**VAE),** le Projet de Transition Professionnelle (**Pro-A**, ce qui traduit un manquement aux obligations légales.

La CFE-CGC Orange a dénoncé une confusion sur la notion d'action de formation, la Direction se référant au décret 2019-564 pour éviter de traiter du décret 2015-790, ce qui affaiblit la crédibilité du plan. Par ailleurs, la CFE-CGC Orange déplore que les personnes en situation de handicap, les aidants, ou les personnels à temps partiel, ne soient pas suffisamment pris en compte dans la politique de formation.

Les élus ont aussi insisté sur l'absence de données concernant l'impact environnemental des formations, notamment leur empreinte carbone, alors que l'entreprise s'est engagée à atteindre la neutralité carbone en 2040. Enfin, ils ont reconnu certains progrès, notamment le développement de parcours certifiants, la montée en puissance des formations en data, cybersécurité et RSE, ainsi que l'amélioration de la visibilité des compétences via « My Skills » (plateforme interne de gestion des compétences). La CFE-CGC Orange a réaffirmé sa demande d'avoir des bilans consolidés, un budget global, des données sur les publics spécifiques, ainsi que des indicateurs environnementaux, tout en rappelant que ces informations sont une obligation légale et essentielle pour un dialogue social responsable.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention : ICI

EVOLUTION DES MODES DE FONCTIONNEMENT DE L'INTERVENTION

Le projet vise à faire évoluer les modes de fonctionnement des équipes d'intervention d'Orange pour renforcer leur efficacité, leur résilience et leur orientation client.

Il s'inscrit dans le cadre du plan stratégique « Lead the Future » et concerne toutes les unités opérationnelles en France et dans les DROM (Départements et Régions d'Outre-Mer) et les COM (Collectivités d'Outre-Mer). L'objectif est d'harmoniser, moderniser et automatiser les processus, notamment via l'application « Field Service Management » (FSM), pour optimiser la gestion des interventions, réduire les coûts et limiter l'impact environnemental.

La géolocalisation, la gestion des plans de charge, la supervision des activités et la formation des personnels sont au cœur de cette transformation. La gouvernance du projet repose sur une équipe centrale et des relais locaux, avec un calendrier prévu pour déployer progressivement ces changements d'ici 2026-2027.

Un volet important concerne l'accompagnement humain, avec des dispositifs de prévention, de formation et de communication pour soutenir les personnels et managers dans cette transition. Le projet doit également permettre de réaliser des gains financiers estimés à 65 millions d'euros sur cinq ans, tout en contribuant aux objectifs environnementaux d'Orange.

Analyse de la CFE-CGC

Le projet vise à améliorer la performance via l'outil Field Service Management (FSM), qui permettra d'optimiser les plans de charge, les déplacements des techniciens, grâce à l'intégration de l'intelligence artificielle, d'outils d'aide à la décision, et de la géolocalisation des interventions.

Le déploiement de cette nouvelle organisation est prévu pour 2026-2027, avec des points de suivi semestriels. Les résultats attendus incluent une amélioration de 3 à 5 % par an de la performance, une réduction de 3 % des gaz à effet de serre, tout en améliorant les conditions de travail et la satisfaction des personnels et des clients.

Cependant, plusieurs interrogations demeurent. La CFE-CGC Orange exprime son inquiétude et restera particulièrement vigilante sur différents points : l'évaluation des risques psychosociaux liés aux modifications des plans de charge, la gestion des relations internes face aux changements, ou encore la prise en compte des spécificités locales dans l'applicatif. La question de la gestion de la charge de travail en cas d'aléas, ainsi que celle de la localisation du FSM et de ses limites en matière de paramétrage, suscitent également une attention particulière.

D'autres aspects nécessitent des clarifications, notamment la formation des Unités Clients Industrielles (UCI), la visibilité du projet dans le cadre de la Transformation Orange France (REGAIN), l'impact potentiel sur la relation client du Net Promoteur Score (NPS) indicateur de satisfaction client, et la prise en compte du nombre de personnels en situation de handicap. Enfin, la mise à jour du Document Unique (DU) ainsi que la désignation des UCI pilotes restent à préciser.

Vote des élus

Les élus du Comité Social Economique Central ont mandaté la Commission Sécurité Santé et Conditions de Travail Central (SSCTC) afin de les éclairer sur l'évolution du modèle organisationnel Finance et Performance.

La Commission SSCTC et la Commission Orange France devront porter une attention particulière aux impacts du projet, tant sur les personnels que sur les conditions de travail et l'organisation des métiers. Le suivi portera notamment sur la mise en place et le cadrage de la géolocalisation, l'accompagnement des personnels dans l'adaptation aux changements induits, ainsi que sur les apports concrets du projet pour l'entreprise, les personnels et les clients.

Par ailleurs, les élus du CSEC ont décidé via le vote d'une résolution, de mandater une expertise agréée en santé, sécurité et conditions de travail, conformément à l'article L2315-94 du code du travail , portant sur le projet d'évolution des modes de fonctionnement de l'intervention. Cette expertise aura pour objet principal d'évaluer :

- ✓ Les impacts sur la santé physique et mentale, la charge de travail et l'autonomie des personnels concernés ;
- ✓ Les risques psychosociaux susceptibles d'être générés par l'usage d'outils d'optimisation, de planification dynamique ou de géolocalisation ;
- ✓ La pertinence et la suffisance des mesures de prévention mises en œuvre par la Direction ;
- ✓ Les alternatives organisationnelles ou techniques permettant de réduire les risques identifiés.

BILAN LOGEMENT 2024

La situation du logement social en France, met en relief une forte demande avec près de 2,7 millions de ménages en attente en 2024, dont 1,8 million en attente d'un premier logement. La baisse des attributions de logements sociaux, qui ont atteint seulement 383 700 en 2024, accentue ces difficultés. La France dispose d'environ 4,2 millions de logements sociaux, soit moins que les recommandations européennes. La crise du logement, aggravée par la hausse des prix et la pénurie de nouveaux logements, complique l'accès pour les ménages vulnérables.

Pour Orange, la contribution financière à l'effort de construction a légèrement diminué en 2024, passant de 16,85 millions d'euros en 2023 à 16,09 millions, en lien avec la baisse des effectifs. Le nombre de services rendus par Action Logement a fortement diminué, passant de près de 2 500 en 2023 à 1 256 en 2024, avec une augmentation du coût moyen par service. Nous observons une baisse notable des aides à la location et à l'accession, en raison de la fin ou de la réduction de certains dispositifs.

Concernant le logement locatif et la mobilité, le nombre de familles logées a augmenté de 3,4 %, mais le taux de concrétisation des candidatures a diminué de 4 %. Le parc de logements exclusifs a augmenté, mais leur attractivité reste faible, avec seulement 9,2 % de placement effectif. Les aides à la location pour les jeunes, notamment Mobili-jeune, ont fortement diminué, bien que leur montant ait augmenté.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention : ICI

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange dénonce le manque de pilotage de la politique logement par la direction.

La Direction affirme piloter sa politique logement, mais les faits montrent un manque flagrant de moyens, d'outils et de transparence. La CFE-CGC Orange dénonce un déficit de suivi et de pilotage, qui fragilise la capacité de l'entreprise à répondre aux besoins réels des personnels. Le faible taux d'attractivité du parc locatif exclusif dont 61 % des logements sont sans candidature révèle une inadéquation entre l'offre et les besoins réels des personnels. Il s'explique notamment par une mauvaise localisation, souvent éloignée des sites de travail. Ce désalignement entre offre et besoin empêche une politique du logement réellement équitable.

La localisation des nouveaux sites en centre-ville, souvent peu accessibles pour les personnels en situation de handicap, illustre un pilotage insuffisant. De plus, 61 % du parc locatif exclusif n'attire aucune candidature, en grande partie parce qu'il est mal situé par rapport aux sites Orange, limitant ainsi son attractivité. Ce manque de coordination et de stratégie claire compromet la réalisation d'un accès équitable au logement, essentiel à la cohésion sociale et à la performance des personnels.

Pour la CFE-CGC Orange, il est urgent qu'Orange renforce ses dispositifs pour faire de cette politique un véritable levier de responsabilité sociétale. Orange prive la commission logement du Comite Social Economique Central (CSEC) de ses prérogatives à savoir que **nous rappelons que la commission d'information et d'aide au logement a pour mission principale d'accompagner et de conseiller les personnels dans leurs démarches liées au logement.**

Ces obstacles empêchent une action efficace, compromettant la mission fondamentale de cette instance dans la défense des droits des personnels en matière de logement.

RAPPORT HANDICAP 2024

Concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap, Orange a maintenu un taux de 5,98 % de personnels en situation de handicap (taux sans les bonifications légales), avec 3 759 personnes déclarées dans la Déclaration Obligatoire des Travailleurs Handicapés (DOETH). La majorité d'entre elles travaillent dans les domaines de l'innovation, de la technologie et du client.

En 2024, 63 personnes en situation de handicap ont été recrutées en CDI, et 49 en alternance, avec un taux de transformation en CDI de 6,67 %. L'entreprise a investi près de 2 millions d'euros dans le maintien dans l'emploi, notamment pour des aménagements de poste, des mesures individuelles, du transport adapté, et des accompagnements spécifiques.

Des dispositifs d'accompagnement, de formation, de sensibilisation, ainsi que des partenariats avec des associations spécialisées, ont été renforcés pour favoriser l'inclusion. La société a également travaillé sur l'accessibilité numérique et immobilière, en résolvant de nombreux signalements et en poursuivant des projets innovants pour améliorer l'accessibilité des locaux et des interfaces.

Enfin, Orange a organisé des événements comme des webinaires, des ateliers, et des campagnes de sensibilisation tout au long de l'année, notamment lors de la Semaine de l'égalité professionnelle, de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, et de la Semaine de la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT).

Ces actions ont permis de mobiliser largement les personnels, de sensibiliser aux enjeux de sexisme, de violences, de neurodiversité, et d'inclusion.

En 2024, Orange a poursuivi ses efforts pour renforcer l'égalité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, en déployant des actions concrètes, en renforçant ses partenariats, et en mobilisant ses collaborateurs pour faire évoluer la culture d'entreprise vers plus d'équité et d'inclusion.

Orange a renforcé ses actions en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité, de l'inclusion et du handicap. En matière d'égalité, l'entreprise a atteint un Index PENICAUD ide 94/100, avec des taux de féminisation dans les instances dirigeantes et les cadres dirigeants en conformité avec La loi Rixain, fixant un objectif de 30 % pour 2026.

La féminisation des recrutements en CDI a dépassé l'objectif global avec 36,99 %, notamment dans les métiers de l'innovation et du numérique, où elle atteint 29,95 %. Des programmes tels que : Hello Women , les partenariats avec Elles bougent , Becomtech, Sistech et Femmes Ingénieures ont permis de sensibiliser, recruter, former et accompagner des femmes dans les métiers techniques et numériques

Analyse de la CFE-CGC

La Direction se désengage progressivement de ses obligations envers ses personnels en situation de handicap

Une situation que la CFE-CGC Orange juge inacceptable. Douze ans après le premier accord, soit au terme du **quatrième accord handicap**, les objectifs fixés ne sont toujours pas atteints.

Près de **30 % des salariés en situation de handicap n'ont plus accès à la formation**, faute de moyens adaptés. Le déploiement massif du e-learning, inadapté à de nombreux handicaps, combiné à un **manque de formateurs et de sessions en présentiel**, a profondément fragilisé leur accompagnement.

Le **plan de formation** n'est plus en mesure de répondre à leurs besoins réels : absence de parcours d'évolution, stagnation salariale prolongée, et perspectives de carrière bloquées. Cette situation ne relève pas d'une simple insuffisance, mais d'un **désengagement structurel** qui remet en cause la cohésion sociale et l'égalité des chances au sein de l'entreprise.

Les conséquences sont lourdes :

- ✓ **67 %** de ces personnels restent cantonnés aux fonctions non-cadres ;
- ✓ Leur **rémunération et leur progression de carrière** demeurent inférieures à la moyenne de l'entreprise ;
- ✓ Leur **employabilité en fin de carrière** est gravement compromise.

La CFE-CGC Orange alerte la Direction : sans politique volontariste, ces personnels, moins formés et moins accompagnés, seront durablement pénalisés lorsqu'ils devront faire face à la concurrence interne lors des mobilités ou des reconversions.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention : ICI

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :

Élus CSE Central :

Gaëtan	Absalon	DO Antilles Guyane	(Tel : 596696854626)
Sylvain	Besse	SCE	(Tel : 0608819546)
Michel	Dana	SCE	(Tel : 0682653067)
Fabien	Esnault	DTSI	(Tel : 0607080400)
Valerie	Giraud	INNOVATION	(Tel : 0608359941)
Olivier	Delorme	Orange France Siège	(Tel : 0632267727)
Laurence	Le Bott	DO Grand Ouest	(Tel : 0678780503)
Anne	Lefrans	Orange France Siège	(Tel : 0607950009)
Leila	Belayachi	DO Grand-Nord Est	(Tel : 0784223987)
Abdelkrim	Daouadji	DO Grand Sud Ouest	(Tel : 0674426441)
Laurent	Delavigne	DO Grand Nord-Ouest	(Tel : 0687609337)
Pierre-Emmanuel	Deschaumes	DTSI	(Tel : 0645632236)
Philippe	Drouet	DO Grand Sud Est	(Tel : 0677175078)
Laurence	Dulon	Fonctions Corporate	(Tel : 0686174225)
Raphael	Erudel	DO Reunion Mayotte	(Tel : 262692298366)
Mireille	Garcia	Orange Wholesale	(Tel : 0608750794)
Laurent	Martin	DO Ile de France	(Tel : 0673893932)

CFE CGC Ensemble groupe Orange

CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
*abonnements gratuits : **bit.ly/abtCFE-CGC***
*tous vos contacts : **bit.ly/annuaireCFECGC***