

Accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes LE BON MARCHÉ

Après cinq réunions de négociation qui se sont tenues les 10 octobre 2007, 30 novembre 2007, 14 février 2008, 25 novembre 2008, le 12 novembre 2009 et le 26 mars 2010, selon les modalités définies dans l'accord de méthode signé le 30 novembre 2007, il est convenu :

Entre les soussignés :

La Société Le Bon Marché représentée par Monsieur Eric Boismartel, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société Le Bon Marché, représentées respectivement par leurs délégués syndicaux :

Madame Stéphanie Poursac et Monsieur Jean-Luc Guernier
Madame Isabelle Ruhaut et Monsieur Dominique Tranchant
Madame Catherine Védère
Madame Dominique Moysan et Monsieur Claude Bonnin
Mesdames Gigi Snaieden et Annick Ben Brahim

C.F.D.T.
C.F.T.C.
C.G.C.
C.G.T.
F.O.

D'autre part

PREAMBULE

Le Bon Marché présente la particularité d'être une entreprise largement féminisée avec près de 70% de femmes parmi ses effectifs.

Ainsi, cette tendance de fond se retrouve tant chez les collaborateurs employés, agents de maîtrise que chez les collaborateurs cadres y compris dans les postes de direction puisque les 7 postes de directeurs commerciaux sont tenus par des femmes et que le Comité de Direction du Bon Marché est féminisé à 40%.

Il apparaît, par ailleurs, dans les rapports produits tous les ans à l'attention des représentants du personnel, par la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise, sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et suite aux mesures unilatérales prises par l'entreprise au cours des dernières années, que les inégalités qui pouvaient subsister entre les femmes et les hommes dans les domaines des rémunérations, de l'accès aux promotions internes, de l'organisation du temps de travail et de la formation professionnelle, ont été presque intégralement résorbées.

Il est tout de même apparu nécessaire aux parties de marquer leur volonté commune de formaliser ici ce qui est, depuis plusieurs années, la politique d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle. Cette volonté s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoit la suppression totale des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2010.

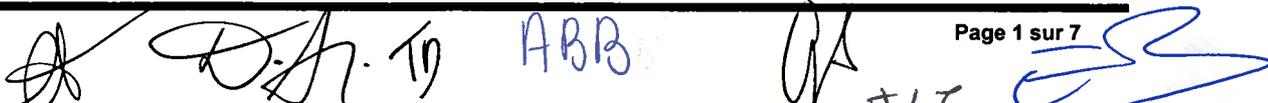
Les parties s'accordent pour considérer que l'entreprise a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de celle-ci : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles, etc.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies pour examiner les conditions dans lesquelles le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'applique déjà au sein de l'entreprise et déterminer les moyens permettant de renforcer la promotion de ce principe d'égalité.

Dans le cadre du présent accord, les parties reconnaissent la nécessité de continuer :

- à veiller à l'homogénéité de la répartition des femmes et des hommes dans tous les emplois et classifications de l'entreprise, considérant néanmoins que l'entreprise présente la particularité d'être une entreprise largement féminisée ;
- de porter une attention particulière à la situation des femmes et des hommes, par des mesures concrètes appliquées à tous les stades de la vie professionnelle ;
- de prendre en compte la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes réflexions susceptibles d'avoir une incidence sur ce thème ;
- de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale notamment pour les parents de jeunes enfants.

Paraphes



Les parties signataires se fixent pour objectifs de maintenir :

- la mixité dans l'emploi et le recrutement ;
- la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels ;
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent, pour un même niveau de compétence, de responsabilités et de résultats ;
- le développement des actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie familiale ;
- l'absence d'impact négatif sur l'évolution professionnelle et salariale des collaborateurs en cas de congé parental ;
- les actions permettant de faire évoluer les pratiques et les mentalités au quotidien de manière durable.

Pour y parvenir, les signataires ont convenu de mettre en oeuvre les moyens suivants :

- le renforcement des actions déjà mises en oeuvre destinées à corriger durablement les derniers déséquilibres constatés ;
- la poursuite, voire l'intensification, des actions de sensibilisation et de formation auprès des principaux acteurs concernés et des actions de communication auprès de l'ensemble du personnel ;
- le suivi annuel des actions mises en oeuvre et de leurs résultats ainsi que l'analyse des indicateurs et de leurs évolutions via le rapport produit tous les ans par la Direction de l'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Les parties reconnaissent que la mise en oeuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ces effets et entraîner au moins un maintien de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés.

1 – CHAMP D'APPLICATION

Cet accord concerne la Société Le Bon Marché. Tous les collaborateurs en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée en sont bénéficiaires.

2 – PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

Les parties affirment leur attachement au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle. En application de ce principe, tous les actes de gestion, des rémunérations et évolutions de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

La Direction des Ressources Humaines continuera à s'assurer, sur la base des critères professionnels précités, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

3 – RECRUTEMENT

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique et permet à l'entreprise de s'entourer des meilleurs compétences, participant ainsi à la réussite de la société et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients de l'entreprise. Le respect des différences et en tirer parti sans le nier, facilitent la confrontation des idées, de perspectives nouvelles, renforçant la performance d'ensemble par des meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

C'est pourquoi, il est dans l'intérêt de l'entreprise de faire travailler ensemble des jeunes et des seniors, des débutants et des salariés expérimentés, des diplômés et des non diplômés, des personnes d'origines diverses, des femmes et des hommes quelles que soient leurs idées politiques, syndicales, religieuses et leur orientation sexuelle.

Le recrutement dans l'entreprise conduit à l'intégration de collaborateurs sans discrimination, de culture, de nationalité, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques et de sexe.

Ceci constitue un axe fort de la politique sociale et du développement des Ressources Humaines de l'entreprise. A ce titre, les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les femmes et les hommes.

3.1 – OFFRES D'EMPLOI SANS DISTINCTION DE SEXE

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, l'entreprise restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

3.2 – Mixité dans le recrutement

Le développement de la mixité dans l'entreprise passe par la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

3.2.1 – UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE

En interne : Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (managers et Direction des Ressources Humaines) sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité dans l'entreprise, la communication aux salariés de l'entreprise des principes clefs de non discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements et l'évolution des mentalités.

En externe : Les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise peuvent également tenir du déséquilibre des candidatures, qui trouvent leur source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires du Bon Marché.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes (ex : métiers techniques, logistique...) et inversement d'orienter des jeunes hommes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des femmes (ex : ventes, assistantat de direction, marketing, ressources humaines...).

A ce titre, Le Bon Marché poursuivra à encourager les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e)s à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple des forums métiers, journées découvertes, interventions en établissement scolaire, fête de la mobilité, etc.

3.2.2 – REEQUILIBRER LA MIXITE DANS LES FILIERES ET METIERS DE L'ENTREPRISE

Pour les emplois dans lesquels un important déséquilibre pourrait être constaté dans entreprise et pour lesquels les femmes représentent l'essentiel des effectifs (Conseillers de Vente, Acheteurs Chef de Produits, etc.), aussi bien dans le recrutement que dans la structure des effectifs du Bon Marché, les indicateurs de suivi dans le rapport produit tous les ans par la Direction de l'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes permettront de mesurer concrètement les termes de la progression, de la mixité dans ces métiers de filières et d'identifier les éventuels freins à la mixité.

La mixité dans les emplois dans lesquels l'un des sexes n'est pas ou peu représenté suppose la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

- en fonction des candidatures proposées et à compétences égales, en interne comme en externe, recruter davantage de femmes dans les emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement,
- favoriser l'accueil des stagiaires femmes ou hommes dans les domaines d'activités où ils sont sous-représentés et en faire une source de recrutement possibles pour l'entreprise.

3.3 – EGALITE DE TRAITEMENT DES CANDIDATURES

Le Bon Marché s'engage à conserver à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

A cet effet, les actions de sensibilisation et d'information déjà existante au sein de l'entreprise sur la législation en matière de non discrimination dans les processus d'embauche notamment au travers de la diffusion de supports (plaquette recrutement à l'attention des managers, guide des procédures Ressources Humaines, etc.), sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori et les préjugés et sur les enjeux de la mixité seront maintenues auprès des acteurs du recrutement.

Le Bon Marché veille à ce que ces principes de non discrimination soient respectés par tous les acteurs du recrutement, qu'ils soient internes ou externes. Ainsi, en externe, une clause de respect de la diversité est mentionnée dans tous les contrats signés avec les cabinets de recrutements extérieurs ainsi que Pôle emploi et les entreprises de travail temporaire.

4 – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1 – ACCES IDENTIQUE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'entreprise poursuivra sa politique de formation. A ce titre elle continuera de veiller à ce que les moyens de formation apportés aux employés, agents de maîtrise et cadres, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

4.2 – FORMATION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Comme indiqué à l'article n°7 du présent accord, afin d'optimiser la reprise du travail suite à un congé parental d'éducation à temps complet d'un an ou plus, il est systématiquement proposé par la Direction des Ressources Humaines, un entretien exploratoire avant la reprise du travail des collaboratrices (teurs) concernés. Cette proposition sera mentionnée dans le courrier de réponse à une telle demande de congé.

Cet entretien exploratoire avant la reprise sera l'occasion, pour les femmes et les hommes ayant suspendu temporairement leur activité professionnelle, de faire un point sur leur affectation possible et sur les éventuels besoins en formation nécessaires à une reprise de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Les éventuels besoins en formation devront être identifiés au préalable par le management. L'entretien annuel d'évaluation (M.P.P.) au cours duquel seront, dans tous les cas, fixés les objectifs pour la période restant à courir jusqu'à la fin de l'exercice concerné constituera le cadre à privilégier pour la détection de ces éventuels besoins de formation.

5 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les femmes et les hommes doivent bénéficier, à compétences et expérience professionnelle égales, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Les collaborateurs sont amenés à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle. A cet égard, il est rappelé que l'entretien annuel d'évaluation (M.P.P.) est l'occasion pour la hiérarchie non pas seulement d'évaluer les compétences de chacun mais également d'écouter les souhaits de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, Le Bon Marché favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers pour les femmes et pour les hommes sans stéréotype lié au sexe.

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant et à compétences égales, Le Bon Marché veille à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans l'emploi concerné.

6 – REMUNERATION

6.1 – EGALITE SALARIALE A L'EMBAUCHE

Le Bon Marché poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et/ou d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

6.2 – PRINCIPE D'EGALITE DE REMUNERATION

L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle. A l'embauche, Le Bon Marché garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre. Tout au long du parcours professionnel, Le Bon Marché veillera à ce que des écarts ne se créent pas avec le temps.

Tout en réaffirmant son attachement à une politique de rémunération basée sur la performance individuelle et le potentiel d'évolution de chacun, l'entreprise confirme qu'elle exclut toute discrimination entre les femmes et les hommes. A ce titre, une analyse comparée des salaires entre les femmes et les hommes par emploi est menée chaque année dans le cadre du bilan comparé de la situation des femmes et des hommes.

En cas d'écart constaté, non justifié par des changements d'organisation de travail ou de structure d'âge et d'ancienneté notamment, la situation salariale sera spécifiquement corrigée.

Ainsi, il a été identifié avec le concours des représentants du personnel que la population des Responsables de Ventes de l'entreprise présente, à ce jour, des écarts de rémunération non justifiés nécessitant une action de la part de la Direction du Bon Marché. Ces écarts seront supprimés avant le 31 décembre 2010.

6.3 – CONGES MATERNITE/ADOPTION ET REMUNERATION

En complément des dispositions prises dans l'article 9-6 de la Convention Collective des Grands Magasins et Magasins Populaires du 30 juin 2000, Le Bon Marché s'engage à neutraliser l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé maternité ou d'adoption sur les rémunérations variables des femmes et ce quel que soit leur statut.

Par ailleurs, les collaborateurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de Sécurité Sociale, calculée de façon à leur assurer le maintien à 100% de leur salaire net pendant l'intégralité du congé maternité ou d'adoption quel que soit la durée de ce congé et/ou le statut des collaborateurs concernés.

6.4 CONGE PATERNITE ET REMUNERATION

L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. A ce titre et afin de promouvoir le congé paternité, il est convenu qu'une fiche d'information sur les modalités d'accès à ce congé sera intégrée dans le kit d'accueil des collaborateurs du Bon Marché.

Sous réserve d'avoir un an d'ancienneté et de bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, les pères de famille bénéficieront d'une indemnisation complémentaire sur toute la période de congé paternité.

Cette indemnisation complémentaire est égale, après déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale, à 100 % du salaire net. Cette disposition s'applique aux congés déclarés après la date de mise en vigueur de l'accord.

Par ailleurs, Le Bon Marché s'engage à neutraliser l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé paternité sur les rémunérations variables des pères et ce quel que soit leur statut.

7 – PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE DANS LES PARCOURS DE CARRIERE

Le Bon Marché est attentif à ce que le congé parental d'éducation des enfants ne constitue pas un frein dans l'évolution professionnelle des collaborateurs. Ainsi afin d'optimiser la reprise du travail suite à un congé parental d'éducation à temps complet d'un an ou plus, il est systématiquement proposé par la Direction des Ressources Humaines, un entretien exploratoire à la reprise du travail des collaboratrices (teurs) concernés.

De plus, afin de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des collaborateurs qui le souhaitent, le congé parental d'éducation peut, depuis le 1^{er} mai 2007, être prolongé jusqu'au 4^{ème} anniversaire révolu de l'enfant. Cette prolongation doit se faire selon les mêmes conditions d'organisation que celles décidées lors de la 3^{ème} année, c'est-à-dire soit à temps partiel et pour le même temps de travail si cette option a été prise lors de la 3^{ème} année, soit suspendu à temps plein si cette option a été prise lors de la 3^{ème} année.

Il est à noter que dans ce cadre, les collaborateurs concernés bénéficient jusqu'au 4^{ème} anniversaire de leur enfant des prestations en nature de l'assurance maladie et maternité. En revanche, ils ne peuvent pas prétendre pendant cette 4^{ème} année de congé parental aux indemnités journalières de maladie ou maternité, ce congé n'étant pas rémunéré.

A l'issue de cette période de 4 ans, lors de la reprise du travail, les collaborateurs concernés continuent à bénéficier des prestations en nature maladie et maternité de la Sécurité Sociale. Cependant, ils ne peuvent prétendre aux indemnités journalières de maladie ou maternité que s'ils peuvent justifier de 200 heures de travail au cours des trois mois civils précédant leur arrêt de travail.

8 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

8.1 – PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES FAMILIALES DANS L'ORGANISATION DES DEPLACEMENTS ET DES REUNIONS

L'entreprise veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnel, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail. Les réunions trop matinales, tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées. Une action de communication spécifique sera faite sur le sujet.

8.2 – AMENAGEMENT DE L'EMPLOI DU TEMPS POSSIBLE LORS DE LA RENTREE SCOLAIRE

Les salariés aménageront avec leur responsable hiérarchique leur emploi du temps de façon à pouvoir accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes de la maternelle à la 6^{ème} incluse.

Si des réunions collectives sont organisées la semaine de la rentrée scolaire, leurs horaires seront programmés afin d'apporter les moins de gêne possible pour les parents de ces mêmes enfants.

8.3 – CONGE POUR MALADIE D'UN ENFANT

En complément des dispositions prévues à l'article 9-8 de la Convention Collective des Grands Magasins et Magasins Populaires du 30 juin 2000, le Bon Marché octroie à ses collaborateurs selon les mêmes conditions que celles prévues dans la convention collective, la possibilité de s'absenter un jour supplémentaire et porte à 5 jours par année civile le bénéfice, pour le père ou la mère, de rester au chevet de son enfant de moins de 14 ans.

De même, Le Bon Marché octroie à ses collaborateurs selon les mêmes conditions que celles prévues dans la convention collective, la possibilité de s'absenter 2 jours supplémentaires et porte à 10 jours par année civile le bénéfice, pour le père ou la mère, de rester au chevet de son enfant handicapé, quel que soit son âge.

9 – SUIVI ACCORD

La commission égalité femmes et hommes du Comité d'Entreprise se réunira une fois par an afin d'effectuer un bilan sur l'application de l'accord et les actions mises en place. A ce titre la commission égalité femmes et hommes sera destinataire au mois d'avril de chaque année du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les représentants du personnel seront invités à faire des propositions d'actions visant à promouvoir la mixité dans l'entreprise. Ces propositions seront discutées et un plan d'action sera construit avec la Direction des Ressources Humaines. Les travaux de la commission seront présentés au cours de la réunion de Comité d'Entreprise au mois de mai de chaque année, en même temps que l'analyse des données du bilan social. Les parties constateront les évolutions observées sur les différents thèmes traités dans le cadre de l'accord.

10 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} mai 2010 et se terminera le 30 avril 2013. Il cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires. Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré et satisfaisant aux conditions de majorité prévues à l'article L 2232-12 du Code du travail, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

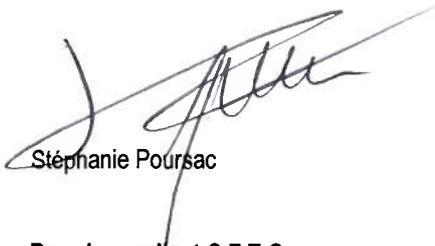
12 – FORMALITE DE DEPOT

Le présent accord sera déposé auprès de la DDTEFP et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 avril 2010 en 10 exemplaires originaux.

Pour le Syndicat C.F.D.T.

Jean-Luc Guernier



Stéphanie Poursac

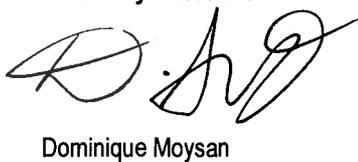
Pour le syndicat C.F.T.C.

Isabelle Ruhaut



Dominique Tranchant

Pour le syndicat C.G.T.



Dominique Moysan

Claude Bonnin

Pour la Direction



Eric Boismartel
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat F.O.

Gigi Snaieden



Annick Ben Brahim

Pour le syndicat C.G.C.



Catherine Védère