

Atelier du CDG de la Guadeloupe Semaine de la QVCT

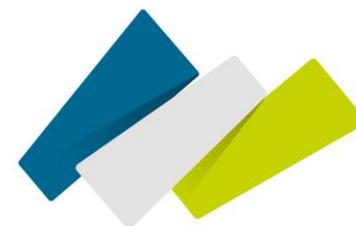
La protection sociale complémentaire



Mot d'accueil



CENTRE DE GESTION
Fonction Publique Territoriale
Guadeloupe



MNT

Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**

QVCT et PSC

Les enjeux spécifiques à la FPT



QVCT et Enjeux spécifiques à la FPT

Les facteurs de risques suivants sont particulièrement évoqués au sein de la FPT :

- une succession de réformes, avec les transferts de compétences, les réformes fiscales, la réforme territoriale et l'évolution de la carte intercommunale (...) qui placent les collectivités dans un environnement complexe, mouvant et incertain,
- une demande sociale en matière d'offre de service et de réactivité des services publics de plus en plus exigeante vis-à-vis des organisations et des agents eux-mêmes,
- le développement de nouveaux services aux usagers via les services numériques qui changent les modes de travail des agents et peuvent modifier aussi les modes de relations au public,
- la particularité du diptyque élus-encadrants plaçant parfois l'agent territorial dans un double système hiérarchique plus propice à provoquer des problèmes d'injonctions directes et de « court-circuitages »,
- les alternances politiques pouvant induire des changements organisationnels et managériaux,
- l'optimisation de l'action publique dans un contexte de moindres ressources, conduisant à des exigences croissantes de qualification, de polyvalence et d'adaptation des agents.

Baromètre « Bien-être au travail »

Les motifs de satisfaction : des agents fiers d'être utiles

 **82 %**
des agents sont **FIERS**
d'exercer leur métier

76 % ^{+1pt*} 
des agents sont **SATISFAITS**
de travailler dans la fonction
publique territoriale
* (par rapport à 2022)

 **3** éléments jugés importantes à
L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL :

- 1 - La rémunération
- 2 - L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle
- 3 - La reconnaissance (de la hiérarchie, des collègues...)

 **67 %**
des agents sont **SATISFAITS**
de travailler dans leur
collectivité (ou établissement)

Baromètre « Bien-être au travail »

Pour autant, de réels besoins en terme de prévention



45 % ^{-10pts}

des agents estiment que leur niveau de bien-être s'est **DÉTÉRIORÉ AU COURS DE CES 12 DERNIERS MOIS**

*(par rapport à 2022)



60%

ressentent une **PRESSION EXCESSIVE** de la part de leur hiérarchie



76 % ^{-5pts*}

ressentent du stress lié à leur **CONTEXTE PROFESSIONNEL**

*(par rapport à 2022)



54 %

trouvent que le travail impacte leur **SOMMEIL** de façon négative

Baromètre « Bien-être au travail »

Les attentes en matière de protection sociale

LES AGENTS INSISTENT SUR LA NÉCESSITÉ D'AUGMENTER LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE DES COLLECTIVITÉS À LEUR PROTECTION SOCIALE, ET DE GARANTIR LE MAINTIEN DE LEUR POUVOIR D'ACHAT



62 %

des agents s'attendent à une **GARANTIE AU MAINTIEN DE LEUR SALAIRE**



58 %

des agents demandent une **PARTICIPATION FINANCIÈRE A LA COMPLEMENTAIRE SANTÉ** de la part de leur collectivité

D'autant plus que...



44 %

estiment que **LE FAIT DE GARANTIR LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS** est l'action prioritaire à privilégier par les collectivités en 2023-2024



86 %

pensent que la réforme de la **PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) DES AGENTS PUBLICS EST PRIORITAIRE**

QVCT et Protection sociale complémentaire

La **protection sociale complémentaire** est l'une des clés de l'efficacité opérationnelle.

Sans surprise, des services locaux performants nécessitent des agents **en bonne santé et suffisamment bien protégés** face aux aléas de leurs vies professionnelle et personnelle.

Pour les employeurs, mettre à la disposition des agents une protection adéquate représente un avantage de taille, car mieux protégés, les agents ont le sentiment d'être entendus et considérés, ce qui **contribue à l'amélioration de leur bien-être**.

Depuis le 18 février 2021, la réforme visant à améliorer la protection sociale des agents a été lancée. À terme, elle rendra la participation financière des collectivités obligatoire pour toute complémentaire santé et prévoyance des agents.

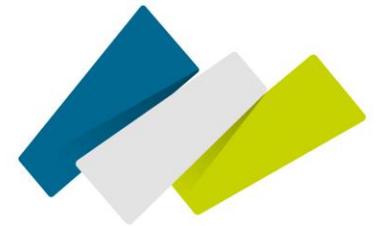
Le décret fixant notamment les montants minimaux de participation obligatoire des collectivités en santé et en prévoyance a été publié au Journal Officiel le 21 avril (décret du 20 avril 2022 adopté par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale).

Un accord entre associations d'élus et organisations syndicales a été passé le 11 juillet 2023, modifiant substantiellement la participation en prévoyance, laissant ouvertes les négociations en santé jusqu'à 2025.

Nous évoquerons dans cet atelier les avancées de la réforme, ainsi que les solutions proposées par le CDG de la Guadeloupe pour permettre de mieux comprendre les impacts financiers et sociaux de la réforme pour les collectivités et leurs agents.

La Réforme de la PSC

Décryptage des nouvelles obligations de l'employeur public territorial



MNT

Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**

Actualités de la Réforme : Où en sommes-nous ?

La réforme de la PSC a pour cadre initial deux ordonnances du 17 février 2021 relatives à la PSC et au dialogue social, suivies d'un décret du 20 avril 2022 « relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ».

C'est ce cadre qui pose l'obligation pour les collectivités de participer en santé et en prévoyance et qui donne à la FP la possibilité de négocier des accords majoritaires entre employeurs et représentants des agents.

L'ensemble des textes ont une valeur juridique et doivent être appliqués.

Ce cadre a vocation à être modifié suite à la signature d'un accord majoritaire national le 11 juillet 2023 entre organisations syndicales et représentants des employeurs. L'accord vise à rendre obligatoire en prévoyance la mise en place de contrats à adhésion obligatoire (donc une adhésion obligatoire) avec une participation de l'employeur renforcée.

Actualités de la Réforme : Où en sommes-nous ?

Ainsi les collectivités ont déjà l'obligation de mettre en œuvre le « droit positif » soit les deux ordonnances du 17 février relatives à la PSC et au dialogue social, et le décret du 20 avril 2022 « relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ».

C'est-à-dire :

- ✓ de mettre en œuvre des modalités de participation (labellisation, convention de participation) à compter du 1er janvier 2025, pour un montant minimal de 7 euros par mois pour l'incapacité et l'invalidité à des taux de 90 % nets.
- ✓ de mettre en œuvre des modalités de participation (labellisation, convention de participation) à compter du 1er janvier 2026, pour un montant minimal de 15 euros sur les frais de santé.

En revanche, le délai de transcription du contenu de l'accord majoritaire du 11 juillet 2023 généralisant les contrats à adhésion obligatoire ne semble plus compatible avec le calendrier de mise en œuvre de la participation obligatoire en prévoyance.

QUE FAUT-IL RETENIR ?



Entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la « protection sociale complémentaire dans la fonction publique » depuis **1^{er} janvier 2022**.



Les procédures de **convention de participation** ou de **labellisation** permettent aux collectivités de participer financièrement à la protection sociale complémentaire des agents, avec ou sans l'aide des centres de gestion.



Par dérogation, lorsqu'une **convention de participation** est en cours au 1^{er} janvier 2022, **les dispositions de l'ordonnance ne s'appliquent qu'au terme de la convention**.

QUE FAUT-IL RETENIR ?



La définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut faire l'objet d'une négociation dans les conditions fixées aux articles L. 221-1 à L. 227-4 du code général de la fonction publique et L. 827-2 du même code (cf. art.10 du décret n°2022-581 du 20 avril 2022).



Participation obligatoire des employeurs publics territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents en matière de **prévoyance au plus tard le 1^{er} janvier 2025**.

- > Prise en charge mensuelle à hauteur d'**au moins 7 €** sur un montant de référence fixé à 35 € par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022.



Participation obligatoire des employeurs publics territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents en matière de **santé au plus tard le 1^{er} janvier 2026**.

- > Prise en charge à hauteur d'**au moins 15 €** sur un montant de référence fixé à 30 € par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022.

QUE FAUT-IL RETENIR ?



La protection sociale complémentaire des agents est discutée en **assemblée délibérante** dans les 6 mois qui suivent leur renouvellement.



Des **accords majoritaires** permettent la conclusion de contrat ou de règlement collectif à adhésion obligatoire.



Les **centres de gestion** disposent désormais d'une **nouvelle obligation** de conclure des conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales (obligation d'un mandat).

Enquête 2024 du panel d'adhérents de la MNT sur la PSC

1 UN BON TAUX DE RETOUR POUR CETTE 3^{ème} ENQUÊTE

1209

réponses collectées

Enquête menée du 18 mars au 31 mars par e-mail auprès des 3000 adhérents panélistes, soit un taux de participation de

40,3%



Enquête du panel d'adhérents de la MNT sur la PSC

2 UNE PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR PEU SATISFAISANTE

 **90,8%**

des répondants savent que l'employeur peut participer financièrement à leur complémentaire santé

Pour autant, seuls

56%

des répondants bénéficient de cette participation

 **67,8%**

des répondants savent que l'employeur peut participer financièrement à leur couverture en prévoyance

Pour autant, seuls

41,2%

des répondants bénéficient de cette participation

53,9%

des répondants sont satisfaits de la participation de leur employeur à leur protection santé

i

Un taux de satisfaction compris entre 50 et 70% est considéré comme étant « Acceptable », mais cela reste un peu faible

56,8%

des répondants sont satisfaits de la participation de leur employeur à leur protection prévoyance

Concernant la participation en Santé ...

Panel MNT - Résultats de l'enquête sur la réforme de la PSC

	TOTAL	DELEGATIONS						SECTEUR PRIVE AUPARAVANT	
		IDF	NO	NE	SO	SE	DROM	OUI	NON
 868									
PROFIL DES REpondants ACTIFS	100%	12,8%	18,3%	18,2%	22,9%	21,8%	6%	73,3%	26,7%
Sait que l'employeur peut participer au contrat	90,8%	86,9%	94,2%	92%	93%	93,3%	68,8%	91,3%	89,5%
L'employeur propose de participer	69,8%	72,1%	69,8%	65,2%	72,2%	76,7%	65,3%		
L'adhérent bénéficie de la participation	56%	55%	52,2%	51,9%	60,6%	63%	42,3%		
Connait le montant de la participation <i>(pour ceux qui en bénéficient)</i>	74,2%	77,5%	75%	72,7%	69,4%	77,2%	76%		
TOTAL SATISFAIT DE LA PARTICIPATION	53,9%	51,1%	46,9%	69,9%	45,2%	56,8%	53%	53,4%	55,7%
Montant moyen	27,9€	38,1€	21,42€	30,81€	20,54€	32,25€	22,7€	28,2€	27,1€

 Volume faible (<50 réponses)

 Volume très faible (<30 réponses)

Concernant la participation en Prévoyance ...

Panel MNT - Résultats de l'enquête sur la réforme de la PSC

	TOTAL	DELEGATIONS						SECTEUR PRIVE AUPARAVANT	
		IDF	NO	NE	SO	SE	DROM	OUI	NON
 868									
PROFIL DES REpondants ACTIFS	100%	12,8%	18,3%	18,2%	22,9%	21,8%	6%	73,3%	26,7%
Sait que l'employeur peut participer au contrat	67,8%	54,8%	78,5%	71,6%	69,3%	72%	32,2%	69,2%	64%
L'employeur propose de participer	54,8%	45%	65,4%	57%	56,1%	58,2%	19,2%		
L'adhérent bénéficie de la participation	41,2%	30,6%	59,1%	45,6%	47,5%	46%	19,2%		
Connait le montant de la participation <i>(pour ceux qui en bénéficient)</i>	64,7%	58,2%	72,4%	71,4%	63%	58,9%	36,1%		
TOTAL SATISFAIT DE LA PARTICIPATION	56,8%	59,2%	55,2%	82%	39,8%	52,5%	60,6%	55,9%	59,3%
Montant moyen	17,3€	18,4€	15,5€	23,5€	11,7€	19€	11,3€	17,1€	17,8€

 Volume faible (<50 réponses)

 Volume très faible (<30 réponses)

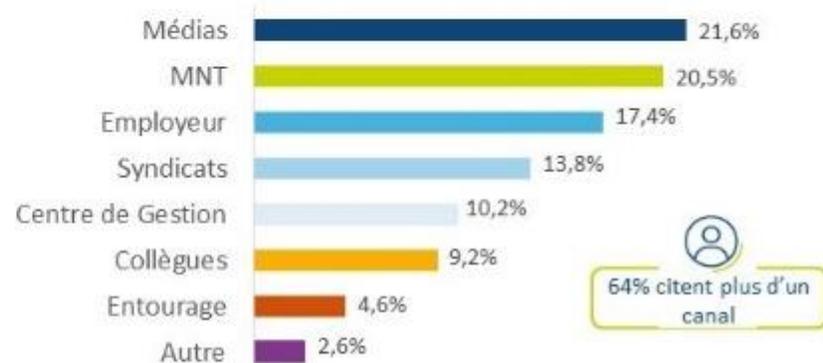
Enquête du panel d'adhérents de la MNT sur la PSC

3 MOINS D'1/2 RÉPONDANT CONNAIT LA RÉFORME À VENIR

46,6%

des répondants connaissent la réforme, mais seuls 24,8% indiquent s'y intéresser

Canaux par lesquels ils en ont entendu parler



Ils sont nombreux à évoquer le fait qu'ils souhaiteraient être informé sur les changements à venir

Après présentation de la réforme :

77,6%

des répondants ont une perception positive de la réforme

Pour autant,

52,3%

des répondants expriment avoir au moins une inquiétude liée à cette réforme

Inquiétudes exprimées



Une information claire et "simplifiée" afin d'être comprise par l'ensemble des adhérents. Une infographie explicative ludique : par exemple une Bd ou un schéma. Un Doc court



Communiquer au maximum pour connaître les bienfaits de cette réforme

Convention de participation Vs Labellisation



MNT

Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**



Deux dispositifs de participation

Labellisation :

L'agent choisit une offre parmi un ensemble d'offres répondant aux critères de solidarité fixés par la réglementation et reçoit une participation financière de sa collectivité.

Ses avantages :

- Le libre choix de l'organisme et du niveau des garanties par l'agent.
- La portabilité du contrat en cas de mobilité.
- Moins de contraintes pour la collectivité en ce qui concerne la mise en place, le suivi et la responsabilité.

Convention de participation :

L'agent reçoit une participation financière de sa collectivité uniquement s'il souscrit à un contrat sélectionné par la collectivité à l'issue d'une procédure de **mise en concurrence**.

Ses avantages :

- En prévoyance, cela permet une collaboration renforcée entre la collectivité et l'organisme complémentaire pour définir un plan d'actions de prévention adapté aux besoins.
- Permet une consultation des représentants des agents dans l'élaboration des critères..



Deux dispositifs de participation

Qu'est-ce qu'un contrat labélisé ?

Un contrat d'assurance ou règlement individuel labélisé est un contrat individuel ayant obtenu une « labellisation ». Il s'agit d'un label, délivré par un organisme agréé par l'Autorité de contrôle et de résolution (ACPR), à un contrat d'assurance ou règlement individuel, attestant du fait que ledit contrat ou règlement remplit certaines conditions. L'ACPR publie sur son site internet la liste des contrats et règlements labélisés des différents organismes assureurs.

A date, si une collectivité opte pour les contrats et règlements individuels labélisés, cela signifie que les agents pourront librement adhérer à l'un de ces contrats ou règlements labélisés de leur choix. Une délibération de la collectivité définissant son niveau de participation et une information des agents sur la possibilité de bénéficier de cette participation en cas de souscription d'une offre labélisée est nécessaire.

Chaque agent sollicite ensuite de son organisme assureur une attestation de labellisation qu'il remet à son employeur pour bénéficier effectivement de la participation prévue.



Deux dispositifs de participation

Qu'est-ce qu'une convention de participation ?

La convention de participation correspond à une procédure de mise en concurrence permettant la sélection d'un contrat collectif d'assurance dont la collectivité territoriale ou l'établissement public est le souscripteur. Dans ce cas, seuls les agents adhérant à ce contrat peuvent bénéficier de la participation de leur employeur. Les agents territoriaux retraités peuvent également adhérer à ce contrat, sans bénéficier de la participation de leur ancien employeur.

Cette procédure nécessite pour la collectivité ou l'établissement public d'avoir les ressources humaines et financières pour gérer une consultation destinée à sélectionner un organisme assureur, les relations avec l'opérateur retenu, etc. A ce titre, les collectivités territoriales ou leurs établissements publics peuvent également décider de mandater les CDG pour conclure une convention de participation.

Comment est conclue à date une convention de participation ?

La procédure de mise en concurrence lancée pour la conclusion d'une convention de participation débute par une délibération de la collectivité sur les principaux éléments de la convention envisagée, comme son objet ou encore le montant de la participation prévue. Un cahier des charges est établi précisant les besoins et attentes de la collectivité. Ensuite, un avis d'appel à concurrence est publié, lequel marque le début de la procédure de mise en concurrence vis-à-vis des candidats potentiels. Il mentionne les modalités de présentation des offres, niveaux de capacités exigés des candidats, caractéristiques de la convention de participation et critères de choix. Tous les organismes assureurs respectant les niveaux de capacité demandés peuvent candidater : mutuelles relevant du code de la mutualité, institutions de prévoyance du code de la sécurité sociale ou sociétés d'assurance du code des assurances. La procédure de mise en concurrence se termine par l'examen des offres et le choix d'un candidat avec qui la collectivité va signer la convention de participation et un contrat d'assurance collectif avant d'en informer les bénéficiaires.



Avantages de la Convention de participation en Santé et en Prévoyance

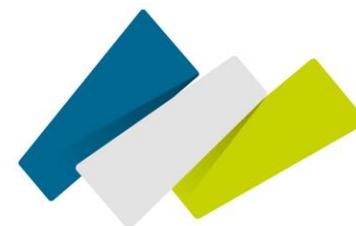
Pour la collectivité :

- ✓ Aide financière de l'employeur s'inscrivant dans le Dialogue social
- ✓ Dispositif piloté et accompagné par le CDG
- ✓ Accompagnement de l'organisme retenu pour le déploiement de la Convention au sein de la collectivité
- ✓ Mutualisation et homogénéité des garanties
- ✓ Tarifs ajustés
- ✓ Renforce l'attractivité de la collectivité
- ✓ Politique RH
- ✓ Améliore la couverture des agents
- ✓ Accompagnement Prévention
- ✓ Maîtrise de l'évolution tarifaire sur la durée de la convention

Pour les agents :

- ✓ Tarifs attractifs y compris pour les ayants-droits
- ✓ Participation de l'employeur (aide à caractère social)
- ✓ Couvertures et garanties adaptées
- ✓ Evite la précarité, favorise l'accès aux soins
- ✓ Choix sur mesure en fonction de la situation et du budget de chacun
- ✓ Accompagnement des agents par l'organisme retenu
- ✓ Actions de sensibilisation et/ou de prévention
- ✓ Accessible aux agents retraités de la collectivité
- ✓ Prélèvement sur salaire de la cotisation

La Convention Prévoyance du CDG de la Guadeloupe



MNT

Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**

La démarche du CDG



Le Centre de Gestion de Guadeloupe a retenu la MNT pour sa convention de participation Prévoyance

**Date d'effet de la convention :
1^{er} janvier 2023**

Durée de la convention : 6 ans

Seule l'adhésion des agents aux garanties de cette convention leur permettra de bénéficier de la participation financière de leur employeur.





Les garanties de la Convention de Participation du CDG 971

3 GARANTIES DE BASE COLLECTIVES : un socle protecteur

- Les indemnités journalières en cas d'incapacité de travail
- La garantie invalidité
- La garantie décès

3 renforts de garanties optionnels

- RI couvert pendant les périodes de plein traitement en cas d'incapacité de travail
- Ri couvert en cas d'invalidité permanente
- Doublement du capital de la garantie décès

1 garantie optionnelle

- La garantie Perte de retraite

Les cotisations (collectivités mandataires)

Avant déduction de la participation financière de la collectivité



Prestations	Taux
GARANTIES DE BASE COLLECTIVES <u>Incapacité temporaire de travail</u> : 95% du TIB y compris majoration de 25% et majoration du complément temporaire de 15%, y compris indemnité compensatrice de la hausse de la CSG + NBI + RI net <u>Invalidité permanente</u> : 90% du TIB y compris majoration de 25% et majoration du complément temporaire de 15%, y compris indemnité compensatrice de la hausse de la CSG + NBI <u>Décès toutes cause et PTIA</u> : 50% du salaire brut annuel	1,36 % de l'assiette de cotisation
RENFORTS DE GARANTIES OPTIONNELS <u>Incapacité temporaire de travail</u> : RI 95% pour les périodes de plein traitement en cas de CLM, CLD ou CGM	0,29 % de l'assiette de cotisation
<u>Invalidité permanente</u> : RI 90%	0,05% de l'assiette de cotisation
<u>Décès toutes cause et PTIA</u> : +50% du salaire brut annuel	0,18 % de l'assiette de cotisation
GARANTIE OPTIONNELLE Perte de retraite suite à invalidité CNRACL : rente de 90% de la perte de retraite	1,17 % de l'assiette de cotisation

TBI : Traitement Indiciaire Brut - NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire - RI : Régime indemnitaire mensuel

L'indemnisation, dont les modalités de calcul à minima sont définies par décret est assujettie aux cotisations sociales et à la CSG/CRDS au prorata de la participation employeur.
L'indemnisation annoncée est nette de ces prélèvements

Pour les Collectivités non mandataires, un questionnaire préalable est à compléter pour confirmer le montant de la cotisation



Être utile est un beau métier

Exemples de cotisations:



Pour un agent avec un Traitement de base Brut mensuel de 2000 € et un RI de 200€

Garantie souscrite	Taux 2024	Cotisation mensuelle 2024 sans participation	Montant de la participation Brute	Montant de la cotisation mensuelle à charge de l'agent après déduction de la participation
Garanties de base collectives (Incapacité temporaire de travail - Invalidité Permanente – Capital décès / PTIA)	1,36%	29,92 €	07,00 €	22,92€
Renforts de Garanties optionnelles (au choix)				
- RI Incapacité de travail à plein traitement	0,29 %	6,38€		6,38€
- RI Invalidité	0,05%	11€	0€	1,1€
- Doublement du capital Décès /PTIA souscrit en base	0,18%	3,96€		3,96€
Garantie optionnelle Perte de retraite suite à invalidité CNRACL	1,17%	25,74€	0€	25,74€

Les conditions d'adhésion pour les agents

Pas de limite d'âge

Pas de questionnaire médical

Être en activité à la date d'effet de la garantie

Pas de stage en cas d'adhésion dans les 6 mois suivant l'instauration du contrat dans la collectivité ou de l'embauche



En cas d'adhésion plus de 6 mois après la date d'instauration du contrat dans la collectivité ou de l'embauche, un stage de 6 mois sera appliqué (hors accident et pas pour la garantie décès)

Comment adhérer au contrat : collectivités

Pour les collectivités non mandataires, une fiche de renseignements devra être complétée préalablement pour le calcul du tarif

1



Réflexion sur l'adhésion et le montant de la participation
> lettre d'intention de la collectivité

2



Consultation du Comité Social Territorial
Du CDG pour les collectivités de -50 agents ou de votre collectivité

3



Délibération du conseil
Avec le montant de la participation

4



Signature des documents contractuels
Conditions particulières tripartites

5



La communication auprès des agents : l'accompagnement de la MNT



La communication auprès des agents : l'accompagnement de la MNT



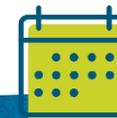
Réunions d'informations dans les collectivités

✓ Objectifs:

- Présenter le dispositif retenu par l'employeur,
- Présenter les garanties, les services et les tarifs,
- Expliquer les démarches pour adhérer.

✓ Moyens:

- Réunions « plénières » pour réunir le maximum d'agents en même temps, suivi d'ateliers d'adhésions.
- Lieux, dates et horaires à définir en fonction des contraintes de service,
- Réunions animées par la MNT avec un support de présentation complet



Permanences et ateliers d'adhésions

✓ Objectifs:

- Rendez-vous personnalisés
- Explication des garanties
- Modalité d'adhésion et de résiliation (si l'agent est déjà couvert en dehors de la MNT)

✓ Moyens:

- Après les réunions « plénières », et/ou définition de lieux de permanence avec ou sans prise de rendez-vous .
- L'agent doit venir muni des pièces nécessaires à l'adhésion
- Lieux, dates et horaires à définir en fonction des contraintes de service

5° Comment l'agent peut-il adhérer ?



Par Internet

Grâce au e-bulletin d'adhésion



Avec un conseiller MNT

En agence MNT

Par téléphone au 09 72 72 02 02
(prix d'un appel local)

Mail dédié : cdg971@mnt.fr



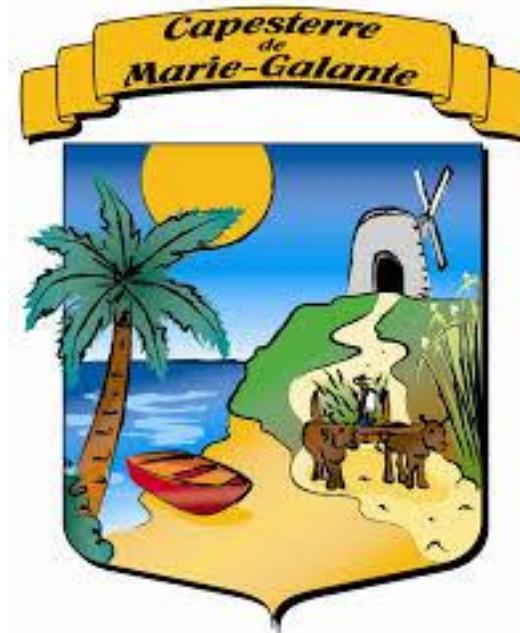
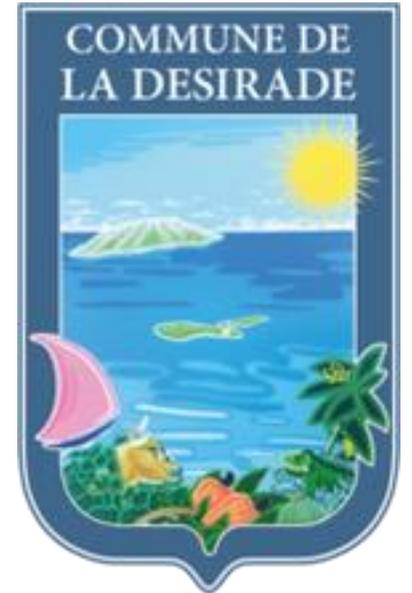
Au sein de votre collectivité

Lors de nos réunions et
permanences

LES COLLECTIVITES QUI ONT DÉJÀ REJOINT LA CONVENTION PREVOYANCE



COMMUNE DE SAINT-FRANCOIS



Vos questions ?



MNT

Être utile est un beau métier

—
GROUPE **vyv**



CONTACT

Leïla INATE

Responsable Développement Guadeloupe

Mobile : 06 90 07 01 37

Rebecca HOLDER

Responsable Développement Guadeloupe

Mobile : 06 90 80 25 14

Caroline CLE

Responsable Secteur Antilles-Guyane

Mobile : 06 94 13 40 09