



L'année 2016 est derrière nous

sommaire

2/3

VIE DES ENTREPRISES

- > LCL, Service Social, un projet de réduction drastique... suspendu
- > LCL, restructuration
- > Crédit Maritime, la CGT, première organisation syndicale
- > CM11-CIC, à quand un vrai partage des richesses ?

4/5

VIE FÉDÉRALE :

- > La solidarité internationale c'est capital
- > Alliance syndicale UNI Europa Finance du Groupe AXA

6/7

DOSSIER

- > Pour les clients, ça bouge du côté de la mobilité bancaire

8

INTERPRO

- > Clinique de l'Ormeau de Tarbes, une grève longue à soutenir

Elle aura été marquée par de nombreux bouleversements. Au plan international avec le développement des conflits armés, des attentats et des changements politiques qui auront des conséquences pour les travailleurs de tous les pays. Au plan national avec notamment la promulgation de la loi travail à grand renfort de 49-3 malgré des mobilisations importantes dans la rue mais aussi à travers les réseaux sociaux. Au plan syndical avec le 51ème congrès de notre CGT qui a réaffirmé notre conception d'un syndicalisme de masse, de classe et de lutte.

Place maintenant à 2017. La fédération vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année. A titre personnel tout d'abord de bonne santé et de réussite pour vous et vos proches. A titre syndical pour que toutes et tous ensemble nous continuions à construire une CGT forte face aux attaques patronales et malgré le traitement médiatique honteux que nous subissons. Faisons de 2017 une année où les questions relatives aux droits des travailleurs soient au centre des débats qui vont animer le pays. Faisons de 2017 une année de résis-

tance aux régressions sociales que les chambres patronales de nos secteurs vont tenter de faire passer avec quelquefois l'aide d'organisations syndicales bienveillantes. Ne nous résignons pas. La tâche ne sera pas toujours aisée, mais si nous ne perdons pas de vue que notre priorité est l'amélioration des conditions de travail et de vie de toutes et tous alors tout sera possible.

« Par l'union vous vaincrez. Etouffez toutes les haines, éloignez tous les ressentiments, soyez unis, vous serez invincibles »

Victor Hugo

Meilleurs vœux à toutes et tous.

*Valérie Lefebvre Haussmann
Secrétaire générale*

**Place maintenant à 2017
La fédération vous présente
ses meilleurs vœux pour
cette nouvelle année.**

Construisons ensemble



fspba.cgt.fr

le site

twitter

[@cgtbanqueassura](https://twitter.com/cgtbanqueassura)



LCL
Service Social

Un projet de réduction drastique... suspendu !

La Direction, dans sa recherche effrénée de sources d'économies, a décidé de réorganiser le service social du travail. Ainsi, l'effectif composant le service social passerait de 25 à 16 assistants sociaux répartis sur le territoire national, avec des baisses significatives dans certains secteurs.

La Direction de LCL agrandirait le périmètre d'intervention des Assistants Sociaux créant des distances et des temps de déplacement très importants (jusqu'à 5 à 6 h par trajet). Des conditions qui auront un impact certain sur leur disponibilité, leur réactivité, leur connaissance du secteur et risqueraient de les priver d'une proximité indispensable avec les salariés. Ce serait l'incapacité de répondre à leurs obligations légales : le service social agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des sa-

lariés et, éventuellement, en dehors des lieux de travail pour seconder l'action des services sociaux de la famille sur les questions relatives à l'activité professionnelle. Ainsi, les distances à couvrir les contraindraient à délaisser les zones les plus lointaines du dispositif et/ou faire des choix d'intervention selon les problématiques des salariés. Ceci aurait pour conséquence de créer des inégalités de traitement entre les salariés et mettra l'Assistant(e) Social(e) dans des situations de mal-être psychologique.

LCL

Restructurations...

Jusqu'où iront-ils ?

Après l'annonce de la fermeture de 240 agences, après le projet d'évolution des sites de Reims, Rouen, Montpellier et Créteil issu du projet cadre "Interactions, Front, Middle et Back", c'est la mise en cause de 750 emplois des back-offices qui a été présentée en décembre. Jusqu'où iront-ils ? La CGT ne cautionne pas ces projets qui conduisent à des fermetures de sites et dégradent les conditions de travail des salariés. Des projets qui de par leur nature imposent des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles ayant des conséquences sur leur vie professionnelle et personnelle. ■

Des missions fortement amputées

LCL veut limiter, voire supprimer, la participation des Assistants Sociaux dans les instances CE et CHSCT dans lesquelles sont pourtant évoqués de nombreux sujets (tels les accidents du travail, les congés maternité, les incivilités...) qui entrent dans leur champ d'intervention. Ce serait aussi une moindre participation dans d'autres réunions comme la rentrée des alternants où les missions du service social peuvent être appréhendées par ces jeunes embauchés. LCL reconnaît que les Assistants Sociaux ont un rôle à jouer dans l'accompagnement du changement et la prévention des risques



psychosociaux. Elle réduirait cette mission alors que ses projets induisent des risques accrus pour les salariés.

Comment avec un tel projet accroître la qualité de service rendu ?

Devant l'émoi des personnels concernés, la forte mobilisation que ce changement a suscitée la Direction a décidé de suspendre le projet. Mais pour combien de temps ? ■

Crédit Maritime La CGT premier syndicat de la branche

Avec 30%, la CGT devient première organisation de la branche Crédit maritime devant la CFDT 26%, FO 24% et la CFTC 20%.

Félicitations à tous les militant-e-s qui s'investissent au plus près des collègues pour défendre les intérêts de toutes et tous.

Merci aux salariés des entreprises Crédit maritime qui nous font confiance.

La CGT continuera de défendre le Crédit maritime et ses salariés. ■

CM11-CIC Augmentations salariales 2017 A quand un vrai partage des richesses ?



Après un bénéfice 2015 historique de 2,5 milliards, et une affectation des bénéfices aux fonds propres qui atteindront les 40 milliards fin 2016... le résultat au 30/09/2016 dépasse les 2 milliards.

En progression de 47 millions par rapport à fin septembre 2015. L'inflation s'établirait (prévisions Banque de France) à 0,5% en 2016, mais serait annoncée en hausse à 1,1 % en 2017 après une année 2015 à 0,1%. Et chacun sait que les indices inflationnistes ne traduisent pas la réalité de l'évolution des prix bien plus importante (fiscalité, alimentation, logement...). La reconnaissance du travail par le partage des richesses interviendra-t-elle un jour ? Les augmentations générales ne cessent de diminuer alors que les bénéfices ne font que progresser.

Pour le groupe CM11-CIC, les augmentations en pourcentage sont passées de 1,4% en 2013 à 0,5% en 2016. Le plancher en euros/an de 500 euros en 2013 à 200 euros en 2016

Seules les charges de travail, objectifs et heures sup' non rémunérées seraient-elles vouées à augmenter ? Dans d'autres Banques, les négociations 2017 se sont cantonnées à l'attribution de primes, sans aucune augmentation générale... C'est inacceptable.

Du salaire c'est mieux qu'une prime ou qu'un sup-

plément d'intéressement. Dans un tract la Cgt a pris l'exemple d'un salarié devant travailler encore 30 ans avant sa retraite :

Augmentation annuelle 500€, soit net en fin de carrière 11.571,30 €

Prime annuelle 1000 €, soit un manque à gagner de 10.801,30 €

Augmentation pérenne obtenue

Lors des négociations des salaires pour le Groupe CM11-CIC, la CGT s'est battue pour une augmentation pérenne et de bon niveau, assortie d'un plancher conséquent, qui bénéficie aux rémunérations les plus basses.

La négociation sur les augmentations générales de salaire s'est terminée fin décembre. La direction après s'être confrontée à une intersyndicale unie a décidé de ne pas aller au-delà d'une augmentation générale de 0,7 % avec un plancher de 250 €. L'accord prévoit également un abondement de 840 € pour 280 € versés dans le PEG.

La CGT a décidé de signer cet accord pour tenir compte des attentes des salariés.

Un plancher insuffisant

Elle considère néanmoins le plancher très insuffisant. La non-reconnaissance des efforts des salariés et la trop faible répartition des richesses créées dans le

Groupe demeure posé de manière cruciale. La CGT invite les salariés à la rejoindre dans son combat au quotidien pour la

construction d'un rapport de force suffisant pour enfin faire aboutir des revendications salariales ambitieuses. ■

Campagne
 32 heures
 Les Allemands
 rêvent de
 travailler 32 heures,
 voire moins

Cités en exemple par les néolibéraux concernant la durée du temps de travail, les Allemands souhaiteraient cependant travailler moins de 32 heures par semaine, comme le montre un récent sondage paru dans Der Spiegel. Les adversaires des 35 heures en France font souvent référence à L'Allemagne. Il se trouve que les Allemands, eux, ne rêvent que de travailler moins ! D'après un sondage réalisé auprès de 1 701 citoyens allemands et publié dans Der Spiegel, ils souhaiteraient travailler en moyenne six heures de moins par semaine. Les salariés interrogés travaillant en moyenne 37,6 heures, cela signifierait donc une semaine de travail à 31,3 heures. D'après ce sondage, près de deux tiers des salariés travaillent en réalité plus que ne le prévoit leur contrat de travail : 13 % d'entre eux travaillent chaque jour plus longtemps que prévu ; 21 % déclarent devoir faire des heures supplémentaires plusieurs fois par semaine, et 25 % une à deux fois par semaine. Ces résultats confirment ceux d'une étude publiée par le DGB, la Confédération allemande des syndicats, en février 2016, selon laquelle 60 % des employés feraient des heures supplémentaires en Allemagne.
 Nasser Mansouri Guilani

Compétitivité, profitabilité,
digitalisation et profits exorbitants

La solidarité internationale c'est capital

Toute cette casse sociale au nom de la Compétitivité, de la profitabilité et de la digitalisation alors que nos entreprises font des profits exponentiels mais jamais suffisants pour les actionnaires.

Nos entreprises de dimension internationale, le plus souvent des multinationales, opèrent toutes de la même façon partout en Europe ou dans le monde.

Elles maltraitent leurs salariés, sans vergogne, totalement décomplexées. Leur appétit de réduction des coûts, comprenez de la masse salariale c'est-à-dire de salariés, est insatiable. Plus que jamais, nous devons entretenir, développer et démultiplier nos réseaux syndicaux partout et dans toutes les instances internationales. Echanger des informations, réfléchir internationalement avec tous les syndicats de tous les pays où sont implantées nos entreprises est primordial et capital si nous ne voulons pas être spectateur du désastre.

C'est pourquoi, notre CGT FSPBA travaille tant à se mettre en lien avec les fédérations syndicales des autres pays qu'à mettre en lien les syndicats Cgt de nos secteurs avec tous les contacts syndicaux dont elle dispose. Elle développe ce travail au fur et à mesure de ses rencontres.

Nous intervenons partout où nous en avons l'occasion pour répandre notre vision du Progrès social et des revendications que portent la CGT pour affronter la DIGITALISATION des métiers.

L'exemple d'AXA

C'est ce que nous venons de faire les 14 et 15 décembre dernier à Bruxelles en Belgique.

Alors que le Groupe AXA en septembre dernier a annoncé la suppression de 650 licenciements secs pour les 2 ans à venir, auquel s'ajoute un plan d'austerité sans précédent (baisse des sa-

Depuis de nombreux mois nos secteurs sont touchés par des suppressions d'emplois, des restructurations, des fermetures d'agences bancaires, des mobilités contraintes, des gels de salaires, des conditions de travail insupportables, des ruptures conventionnelles qui explosent, des licenciements pour insuffisance professionnelle à la pelle.

laire de 3%, suppression des primes d'ancienneté, diminution des garanties frais de santé, fin de l'indexation des salaires sur l'inflation, fin des augmentations à l'ancienneté tous les 2ans) une délégation composée de camarades de la CGT AXA ainsi que notre Fédération a rencontré les camarades belges du front syndical composé des trois organisations syndicales belges AXA dans leurs locaux de Bruxelles.

Ceux-ci sortaient tout juste d'une réunion de négociation, leur Direction ne voulant rien lâcher, ils avaient quitté la table des négociations.

Face au mépris de cette Direction qui les avaient traités la veille de représentants de « PLOUCS », les camarades Belges décidaient de lancer dès le lendemain matin un appel à la grève dans tous les sites AXA en Belgique. Notre fédération a donc participé avec les camarades de la CGT AXA à un débrayage d'une heure avec les salariés et avons témoigné de notre soutien total à leur action. Les salariés Belges ont apprécié notre présence et remercié chaleureusement de notre soutien.

Un cadre commun

Lors de ce déplacement, nous avons contribué à la naissance d'une alliance syndicale AXA sous l'égide d'UNI Europa Finance afin d'élargir nos contacts et nos informations au-delà des pays membres du Comité de



Groupe Européen AXA.

Au cours de cette journée, à laquelle notre délégation CGT a été très active et moteur, est aussi née une déclaration de soutien de l'ensemble des syndicats affiliés à UNI des différents pays où AXA est installé. Cette Déclaration sera diffusée sur tous les sites d'AXA en Europe et lue par les syndicalistes Belges à la Direction d'AXA Belgium à la prochaine rencontre.

Une même stratégie partout

Parce que les stratégies de nos entreprises ont des portées européenne et internationale nous devons avoir des stratégies syndicales européenne et internationale.

Nous devons entretenir, développer nos réseaux dans chaque entreprise avec nos camarades où toutes ces entreprises françaises sont implantées, tant en Europe, en Afrique, en Asie, qu'en Amérique.

Nous devons investir les Comités de Groupe où nous sommes présents, et profiter de ces rencontres pour échanger, partager nos réalités, faire des alliances syndicales avec les représentants syndicaux des autres pays afin que nos Directions respectent les directives européennes dans les domaines de l'information et de la consultation sur les sujets transnationaux :

- que des expertises soient engagées au niveau de ces instances,
- que des budgets de fonctionnement soient à la hauteur des besoins,
- que les accords qui ne respectent pas les Directives européennes soient dénoncés et renégociés.

Plus que jamais, développons nos contacts dans nos entreprises avec tous nos camarades syndicalistes des autres pays pour s'informer, anticiper, s'organiser, convaincre agir et parler tous ensemble et d'une seule voix.

Corine Ferreira



VAKBONDEN LUTTO VOLVRY



L'Alliance Syndicale UNI Europa Finance du Groupe AXA dénonce les licenciements et le plan d'austérité infligés aux salariés d'AXA Belgium par le Groupe AXA et sa filiale.

A Bruxelles, comme dans toute la Belgique, aujourd'hui même, les salariés d'AXA Belgium se sont mobilisés pour défendre leurs emplois et leurs conditions de travail.

En même temps, s'est constituée à Bruxelles l'Alliance syndicale du Groupe AXA sous l'égide d'UNI Europa Finance.

L'Alliance syndicale, rassemblant la grande majorité des organisations syndicales présentes dans le Groupe, exprime toute sa solidarité et son soutien total à chacun des salariés belges dans la défense de son emploi (non aux licenciements collectifs !), de ses droits et de ses acquis.

Cette Alliance syndicale partage l'inquiétude exprimée par les salariés aujourd'hui en Belgique. Ce qui se passe ici peut également survenir ailleurs, mondialisation et digitalisation obligent.

Elle invite la direction du Groupe et de sa filiale belge à prouver qu'elles souhaitent préserver un dialogue social conforme aux propos qu'elles tiennent tant en Belgique que partout ailleurs. La réunion de demain doit pouvoir en témoigner.

Le monde change. AXA doit changer. L'Alliance le sait.

Mais les salariés ne peuvent accepter d'être une variable d'ajustement. L'Alliance les soutient sans réserve.

Bruxelles,
15 décembre 2016



Aurélien Soustre

Militant Cgt BNPParibas représente la Cgt au Comité consultatif du secteur financier (CCSF). Il expose, ci-contre, le nouveau dispositif de mobilité bancaire qui va entrer en vigueur le 6 février 2017, et sur lequel le CCSF planche depuis début 2015.



Pour les clients, ça bouge du côté de la mobilité bancaire

Par Aurélien Soustre

Après le lancement début 2016 par Bercy d'un comparateur public des tarifs bancaires (tarifs-bancaires.gouv, 2017 qu'entrera en vigueur le nouveau dispositif de mobilité bancaire, qui mobilise actuellement l'ensemble des établissements teneurs de compte de la place, mais aussi et évidemment les créanciers, les entreprises, les employeurs et toutes les parties prenantes. Ce service de mobilité et de transfert automatisé des domiciliations bancaires a vocation à se substituer avantageusement à l'actuel service français d'aide à la mobilité bancaire créé à partir de 2008.

2016 par Bercy d'un comparateur public des tarifs bancaires (tarifs-bancaires.gouv, 2017 qu'entrera en vigueur le nouveau dispositif de mobilité bancaire, qui mobilise actuellement l'ensemble des établissements teneurs de compte de la place, mais aussi et évidemment les créanciers, les entreprises, les employeurs et toutes les parties prenantes. Ce service de mobilité et de transfert automatisé des domiciliations bancaires a vocation à se substituer avantageusement à l'actuel service français d'aide à la mobilité bancaire créé à partir de 2008.

Voulu pour faciliter les démarches des consommateurs, le nouveau service, issu de l'article 43 de la loi Macron, prévoit la signature d'un simple mandat par le client particulier

désireux de changer d'établissement bancaire.

Les démarches s'opèrent ensuite directement entre banques, sans autre

intervention du client :

■ **1-Le client** signe un mandat (contrat de mobilité) par lequel il demande à la banque d'accueil de son nouveau compte de réaliser en son nom les opérations nécessaires aux changements de domiciliation des opérations de prélèvement valides et de virements récurrents portées à son compte. Il fournit un relevé d'identité bancaire de son compte d'origine, ainsi que ses coordonnées, et il signe le mandat proposé.

■ **2-Le mandat** permet à la banque d'accueil d'obtenir de la banque d'origine :

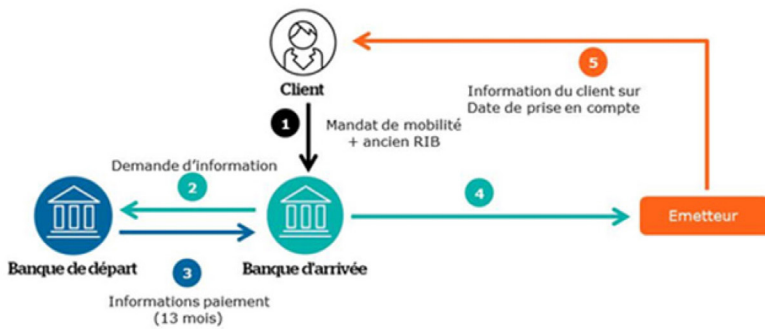
- les éléments utiles aux prélèvements valides et virements récurrents repérés sur les 13 mois précédant la demande pour communiquer aux émetteurs (créanciers et débiteurs) les nouvelles coordonnées bancaires et les éléments leur permettant d'identifier les opérations concernées (prélèvements et virements) ;
- la liste des formules de chèque non débitées et remises au client au cours des 13 derniers mois.

■ **3-Le service** de mobilité implique la transmission automatisée entre banques d'accueil, banques d'origine et banques des émetteurs des informations nécessaires au changement de domiciliation bancaire des opérations (prélèvements valides et virements récurrents) vers le nouveau compte de paiement.

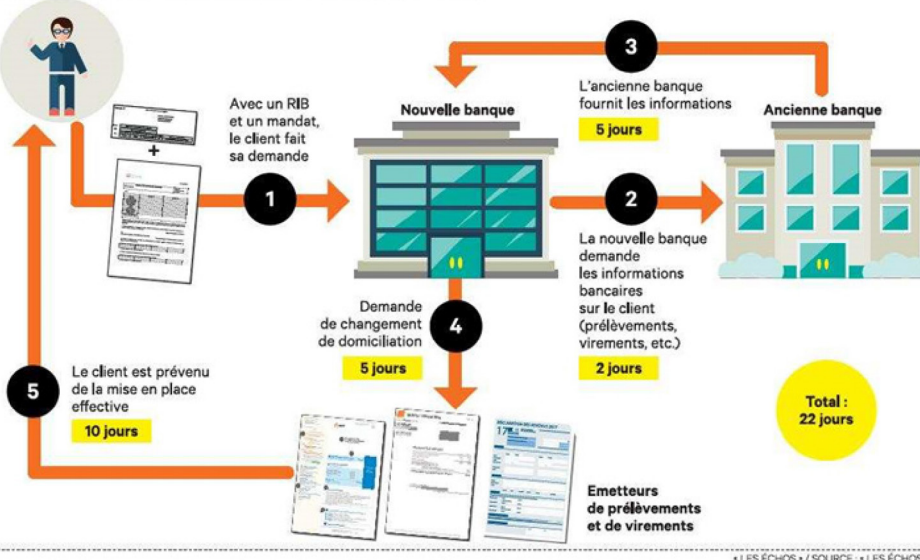
■ **4-La banque d'accueil** informe automatiquement la banque des créanciers et des débiteurs (tous organismes qui prélèvent ou virent sur le compte du client) du changement de coordonnées



Loi Macron (article 43) → automatisation du dispositif de mobilité



Changer de banque devient plus simple et plus rapide





Cannibalisme tarifaire organisé ?

Pour expliquer la tendance, force est de constater que les clients qui migrent vers le 100% digital le font bien souvent pour de mauvaises raisons, en tête desquelles on retrouve les aspects purement tarifaires : carte gratuite à vie, exonération des frais de tenue de compte... etc. Ce n'est ainsi pas tant l'attrait de la banque en ligne en soi qui harangue les foules, mais cette forme de concurrence déloyale ou de cannibalisme assumé (ou organisé) entre banque en ligne et banque traditionnelle, et parfois au sein d'une même entreprise !

L'étude de Bain pointe enfin que le « relationnel conseiller » et la « compétence conseiller » sont les deux grands facteurs explicatifs de promotion ou de détraction. De quoi réaffirmer l'intérêt d'une formation de qualité pour les salarié-e-s et la place prépondérante de l'humain au cœur de la relation bancaire !

Élémentaire, mon cher Watson ? Pas si sûr à l'heure du déploiement expérimental des robots advisors.

données bancaires de leur client. Ces banques informeront à leur tour les créanciers et débiteurs pour qu'ils réalisent les changements nécessaires dans leurs systèmes d'information. En cas d'impossibilité de transmettre automatiquement les informations de banque à banque (établissements étrangers), la banque d'accueil informe directement les créanciers et débiteurs. La prise en compte par

Les Français changent de plus en plus souvent de banque

Selon une étude récente du cabinet Bain, le taux d'attrition (qui mesure la perte de clientèle) a grimpé en un an pour s'établir à 4,3% entre mai 2015 et avril 2016, soit 0,5 point de plus que sur la même période un an plus tôt. « Le taux d'attrition a doublé en trois ans, confirmant que nous sommes passés d'un métier de gestion de stock à un univers où il y a de plus en plus de mouvement », constate l'auteur de l'étude. Pour ne rien arranger, la proportion des clients multi-bancarisés s'est en parallèle érodée, en passant de 40% à 35% entre 2014 et 2016. « La perte de client est un événement plus critique qu'avant », conclut le cabinet Bain.

Dans le paysage concurrentiel, les banques en ligne semblent tirer leur épingle du jeu, selon l'étude menée par le cabinet auprès de 15 000 clients français. Ces dernières, qui cumulent une part de marché estimée à seulement 3%, ont en effet engrangé en net quelques 174 000 clients. Si les banques mutualistes et affinitaires parviennent globalement à conserver leur stock de clients, les banques commerciales « classiques » pâtissent d'une image plus dégradée que la moyenne. Et pour cause, puisqu'il faut mettre à leur actif les fermetures d'agences, la suppression des accueils dédiés et des filières espèces et plus récemment la généralisation des frais de tenue de compte, notamment dans les réseaux de la branche AFB. Faut-il s'étonner que les clients des banques commerciales ne fassent pas preuve de gratitude pour toutes ces « évolutions » qui se font autant à leurs dépens qu'à ceux des salariés du secteur ?

le créancier de la demande devra s'effectuer dans un délai maximum de 10 jours ouvrés à compter de la réception des nouvelles coordonnées bancaires (le délai est exceptionnellement porté à 20 jours pendant les 18 premiers mois suivant l'entrée en application du dispositif).

■ **5-Le client** est informé par la banque d'accueil de la liste des opérations pour lesquelles la demande de changement de domiciliation a été demandée à ses créanciers et débiteurs, ainsi que la liste des chèques non débités.

■ **6-L'émetteur** de prélèvements ou de virements (exemple : un fournisseur d'énergie ou l'employeur) informe son client de la bonne prise en compte de ses nouvelles coordonnées bancaires et de la date à partir de laquelle tout nouveau virement ou prélèvement sera effectué sur le nouveau compte.

Ce nouveau dispositif, qui ne concernera que les comptes de dépôt utilisés à des fins non professionnelles prend

tout son sens à l'heure où les Français changent de plus en plus fréquemment de banque. Fruit de longues concertations au sein du Comité consultatif du secteur financier (CCSF), les modalités pratiques du nouveau service de mobilité sont actées dans un avis en date du 26 mars 2015, dans lequel « *le CCSF insiste sur la nécessité pour la mise en œuvre du nouveau service de mobilité d'une formation adéquate des personnels en contact avec la clientèle* ». Dont acte.

Un temps envisagé, la portabilité du numéro de compte entre établissements bancaires avait rapidement été abandonnée, pour des raisons techniques, de faisabilité, mais aussi de coût. ■





Clinique de l'Ormeau à Tarbes

Une grève longue à soutenir

8ème semaine de grève et le mouvement des salariés grévistes de la polyclinique de l'Ormeau, à Tarbes (Hautes-Pyrénées), ne faiblit pas. Bien au contraire, il pousse l'État à prendre ses responsabilités dans un dossier, qui concerne la santé de toutes et tous et la reconnaissance des qualifications des salariés qui remplissent des missions de service public.

Dans ce dossier, comme dans beaucoup d'autres, l'État a fait le choix d'organiser un monopole régional d'offres de soins, confié au groupe privé MédiPôle et de lui apporter des capitaux (via le CICE, la BPI France et la Caisse des dépôts et consignations) sans aucune contrepartie.



Les salariés de la polyclinique refusent de subir les conséquences de cette logique purement financière (avec en préparation la future cotation du groupe en Bourse) et se battent pour exercer leurs missions dans les meilleures conditions possibles. Ils continuent d'exiger l'arrêt de la réorganisation voulue par leur direction qui prévoit non seulement de rogner sur les acquis en supprimant la rémunération des temps de repas et de travail de nuit (33,6 heures payées 35h) mais aussi d'instaurer une polyvalence en vue de réaliser des économies sur la masse salariale.

Les salariés veulent une autre répartition des richesses et exigent une revalorisation salariale significative accompagnée d'un véritable déroulement de carrière.

Pour la solidarité financière c'est ici :

<https://www.leetchi.com/c/solidarite-de-salariees-en-greve-polyclinique-de-lormeau>

A signer, une pétition de masse adressée à la ministre de la santé :

<https://www.change.org/>

puis dans la fenêtre de «recherche», taper «Clinique de l'Ormeau»

Construisons ensemble



Fédération Banques & Assurances



fspba.cgt.fr

le site

twitter

[@cgtbanqueassura](https://twitter.com/cgtbanqueassura)