

Webinaire - 15 novembre 2022

TPE/ PME : réussir votre obligation générale de former



Q. et R.

Pour poser vos questions, cliquez sur l'icône Q/R située sur le bandeau noir de votre écran



AG2R LA MONDIALE

Partenaire de la Branche en prévoyance et frais de santé



Contexte

**Loi du 5
septembre
2018**

- Maintien d'une contribution financière légale
- Obligation de former
- Obligation des entretiens professionnels et bilan à 6 ans

**« accord
formation
propreté »
du 26 mai
2021**

- Contribution conventionnelle
- Ajustement pour les entretiens professionnels

**Financements
disponibles
au sein d'akto**

- Plan de Développement des Compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés (PDC -50)
- Alternance
- Conventionnelle
- Ressources extérieures



- 1/ Les obligations financières et les entretiens professionnels et bilan à 6 ans (pour rappel)
- 2/ **les bons réflexes pour être conforme à son obligation de formation :**
le plan de développement des compétences
- 3/ **les dispositifs et moyens financiers disponibles via AKTO**

Webinaire -15 novembre 2022

Obligations financières et entretiens professionnels



AG2R LA MONDIALE

Partenaire de la Branche en prévoyance et frais de santé



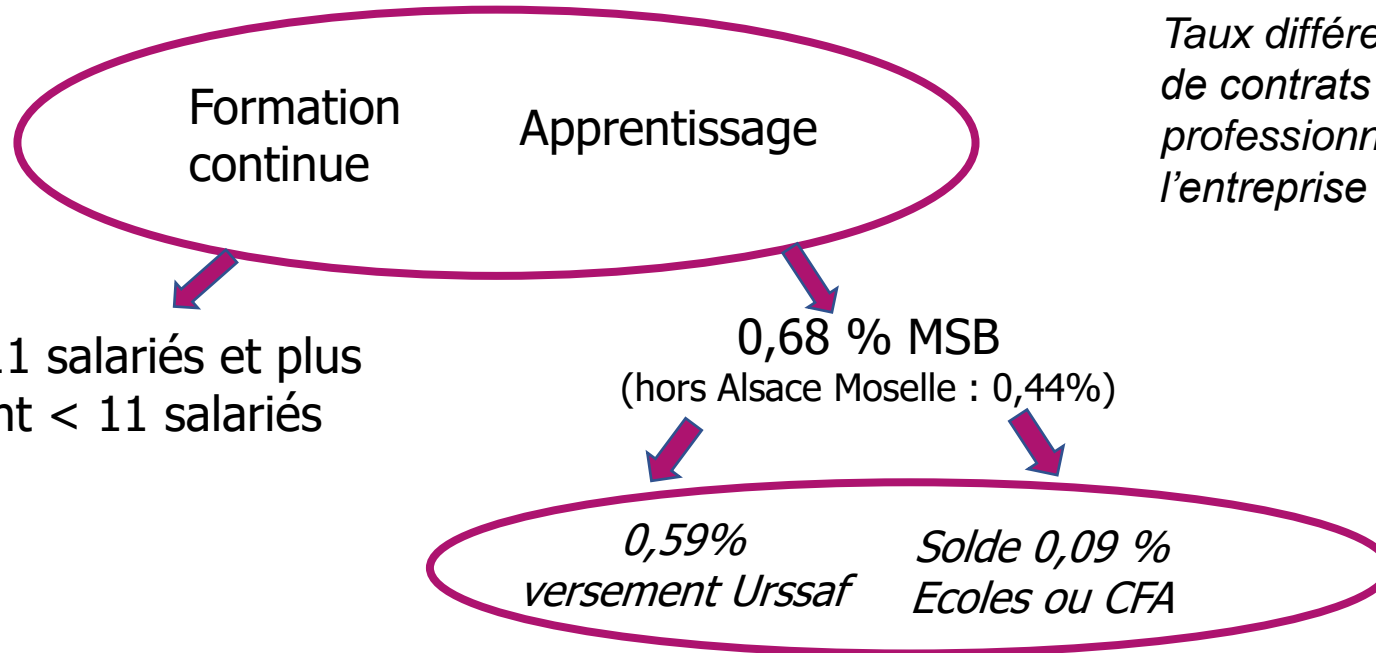
Vos contributions financières légales

1% CPF CDD

CUFPA : Contribution unique à la formation Professionnelle et à l'apprentissage

Contribution supplémentaire à l'apprentissage

Taux différent selon le pourcentage de contrats favorisant l'insertion professionnelle atteint par l'entreprise



1% MSB : ent 11 salariés et plus
0,55 % MSB : ent < 11 salariés

0,68 % MSB
(hors Alsace Moselle : 0,44%)

0,59%
versement Urssaf Solde 0,09 %
Ecoles ou CFA

Cotisations à verser à :



[Le tableau récapitulatif des cotisations](#)

[Le questions réponses](#)

[le guide du déclarant](#)

Vos contributions financières conventionnelles



Une contribution conventionnelle pour les entreprises de 11 salariés et plus de **0,5 % de la masse salariale brute**

- **0,1 % pour des actions prioritaires** définies par la CPNEFP Propreté conformément à l'accord du 26 mai 2021
- **0,4%** pour les autres actions

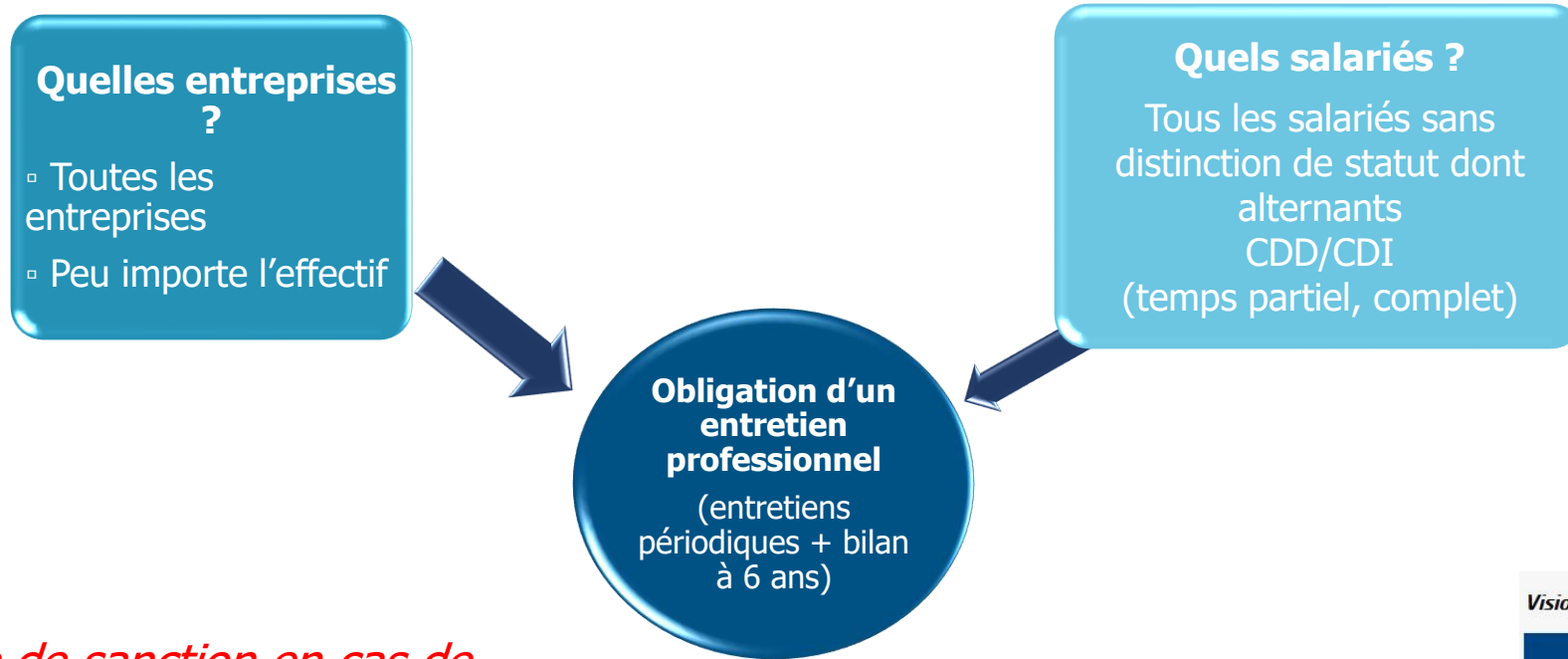
A verser à **AKTO** [contribution en ligne](#)

La contribution sur MS 2022 est due au 28 février 2023

A noter sur le 0,4 % : possibilité d'effectuer un versement en cours d'année si nécessaire

Les entreprises qui réaliseraient des actions de formation hors actions prioritaires pourront effectuer des versements ponctuels si ceux – ci sont nécessaires aux entreprises pour les réaliser.

Les entretiens professionnels et bilan à 6 ans

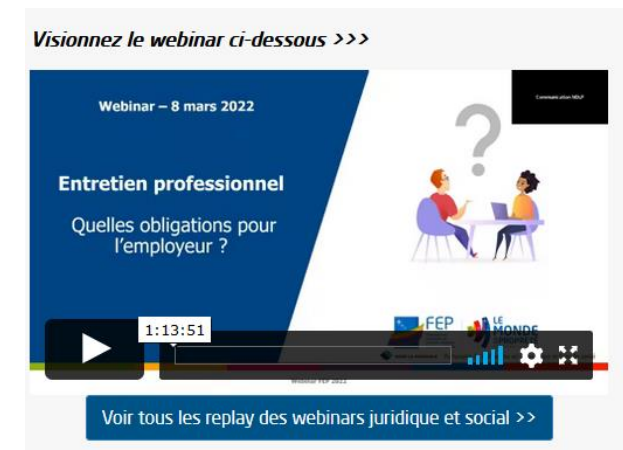


Particularité Propreté :

- 1 entretien tous les 3 ans
- Transfert conventionnel: aménagement pour les ent. entrantes ...

Risque de sanction en cas de non respect :
ex : ent de 50 salariés et plus :
abondement du CPF de 3000 € / salarié

Rappel : le webinaire de la DJSRI sur les entretiens professionnels du 8 mars 2022 est en ligne



Webinaire -15 novembre 2022

les bons réflexes pour être conforme à son obligation de formation



AG2R LA MONDIALE

Partenaire de la Branche en prévoyance et frais de santé

Quelles obligations ?



L'employeur :

- **assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;**
- **veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences.



Articles L.6321-1 et L.6321-2 du Code du travail

Etendue de l'obligation d'adaptation et d'employabilité



L'obligation d'adaptation ne peut être **qu'une obligation de moyens**, dans la mesure où le résultat de la formation dépend de la capacité du salarié à se former.

L'obligation d'adaptation et de maintien de l'employabilité du salarié **ne s'étend pas à l'obligation** de proposer des formations destinées à permettre au salarié **de changer d'orientation professionnelle**.

L'employeur n'est pas tenu de donner au salarié une formation de base différente de la sienne et relevant d'un autre métier.

L'employeur n'a pas l'obligation de permettre au salarié d'acquérir des diplômes dont il n'est pas titulaire.

Quelles sanctions pour l'employeur ?



Sanction du non-respect de l'obligation

L'employeur doit pouvoir prouver qu'il a fourni au salarié tous les moyens de formation adaptés.

A défaut, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts, d'une part, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'il a été licencié en raison de son inaptitude, d'autre part, s'il démontre le préjudice subi en raison de ce défaut de formation.



En cas de contentieux, c'est à l'employeur de démontrer qu'il a rempli ses obligations de formation vis-à-vis de ses salariés

Importance de formaliser son plan de formation et d'en faire le suivi

Obligations liées à la santé / sécurité des salariés



L'employeur prend les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité** et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels

2° **Des actions** d'information et **de formation** ➔ **LES FORMATIONS OBLIGATOIRES**

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.



Articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail

Rappel : les webinaires de la DJSRI sur la santé au travail des 14 juin et 12 juillet 2022 sont en ligne

Autres obligations de formations liées à des conditions spécifiques



- dans le cadre d'un reclassement du salarié, préalable à un licenciement pour motif économique
- à la suite d'une inaptitude
- à l'issue d'un congé parental
- dans le cadre d'une mutation sur un autre poste de travail
- Formation en santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du Comité Social et Economique (CSE)

Les démarches avec le Comité Social et Economique



Consultation du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit consulter le comité social et économique dans trois domaines :

- les orientations stratégiques de l'entreprise
 - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - les orientations de la formation professionnelle
 - le plan de développement des compétences
- la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
 - l'évolution de l'emploi, les qualifications,
 - le programme de formation,
 - les actions de formation envisagées par l'employeur et l'apprentissage.

Négociation sur la formation professionnelle



- **Il n'y a aucune obligation de négociation relative à la formation professionnelle pour les entreprises de moins de 50 salariés .**
- Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés :
Négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail qui traite partiellement des enjeux de formation professionnelle (**égalité d'accès à la formation**)
- Négociation professionnelle au niveau de la Branche tous les 3 ans

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Le **plan de développement des compétences** permet de recenser les formations qui sont à **l'initiative de l'employeur** *par opposition aux formations à l'initiative des salariés (notamment le compte personnel de formation)*

Le code du travail ne prévoit pas une obligation de le formaliser pour autant il est cité dans les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise .

Il constitue pour l'entreprise **un outil de pilotage des formations et un moyen de s'assurer qu'elle respecte ses obligations**

Le plan de développement des compétences est élaboré en tenant compte des obligations de l'employeur

Il distingue :

- **les actions de formation obligatoires**
- **et les actions de formation non obligatoires**

L'enjeu de cette distinction concerne le régime des heures de formation hors temps de travail mais aussi, pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'état des lieux réalisé tous les six ans dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



L'employeur détermine les salariés bénéficiaires des formations.

Les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ont accès à une action du plan si son objectif est différent de celui de la formation prévue au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Refus d'un salarié de partir en formation : le départ en formation est assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers) : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.

Exemples de refus légitimes (jurisprudence) :

Refus par l'entreprise de prendre en charge les frais de déplacement inhérents à la formation

Refus par l'entreprise de payer les heures supplémentaires

Suivi de la formation est particulièrement contraignant pour la vie familiale du salarié

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



- Les actions de formation obligatoires

Elles conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (par exemple, les formations aux habilitations électriques).



Elles doivent obligatoirement être réalisées sur le temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.



Article L.6321-2

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Les formations obligatoires dans la propreté
sur le site du monde de la propreté

Certifications et habilitations après un parcours de formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2			convention internationale	texte légal	texte réglementaire	Référence
HABILITATIONS ELECTRIQUES	BS/BE/HE	Salariés non-électriciens chargés de réaliser des manœuvres et réarmements de protection dans les locaux de service électrique en BT et HT afin d'accomplir des interventions élémentaires sur des installations et des équipements électriques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	R4544-9 et R4544-11 du CT
	B1/B2	Salariés électriciens amenés à effectuer des travaux et interventions sur des installations électriques BT.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	BR/BC		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	H1B1/H2B2	Salariés électriciens amenés à intervenir sur des installations électriques en respectant les normes en vigueur et en tenant compte des risques générés par la proximité de sources électriques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
TRANSPORT (*)	FIMO	La FIMO (Formation Initiale Minimum Obligatoire) permet d'obtenir la qualification pour exercer le métier de conducteur de marchandises ou de voyageurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	R. 3314-1 et suivants du code des transports R. 3314-10
	FCO	Formation continue obligatoire R. 3314-10 du code des transports.				
	Passerelle FIMO	Formation spécifique dite « passerelle » de 35h - permet la mobilité entre le transport de marchandises et le transport de voyageurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Articles R. 3314-7 et R. 3314-8 code des transports

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Les autres actions de formation, dites « non obligatoires »

- Elles concernent notamment **l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi.**

Ces actions sont celles qui sont directement utilisables par le salarié dans l'exercice de ses fonctions. Elles ont pour but de permettre à l'employé plus d'efficacité dans son poste ainsi que d'accroître sa polyvalence et son autonomie pour progresser dans son travail. Ce sont donc des actions de formation dont le résultat est immédiatement mesurable et concret dans le poste occupé par le salarié

Questions à se poser :

L'action de formation s'inscrit-elle dans le périmètre du poste de travail ?

Les compétences acquises seront-elles directement utilisables (ici et tout de suite) par le salarié dans la fonction qu'il occupe ?

Les compétences visées par l'action de formation sont-elles en lien avec les activités quotidiennes de travail (procédure, etc.) ?

La formation répond-elle au besoin de l'entreprise à court terme ?

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Les autres actions de formation, dites « non obligatoires » (suite)

➤ Les formations au développement des compétences.

Ces actions peuvent permettre :

- ✓ la montée en compétences et en qualification de vos salariés (ex CQP/TFP de la propreté)
- ✓ de favoriser la transmission de savoir-faire (ex : formation de tuteurs) ,
- ✓ de lutter contre l'illettrisme et acquérir le socle de connaissances et de compétences (Maitrise des compétences clés de la Propreté – CléA contextualisé Propreté)
- ✓ et proposer des bilans de compétences.

L'analyse entre formation d'adaptation/ maintien dans l'emploi et formation développement des compétences est fonction de la situation de chaque salarié.

Ex : une formation au numérique indispensable à un chef d'équipe dans le cadre de son travail peut être proposée par l'entreprise à un agent de service, si ce dernier n'en a pas l'usage immédiatement , dès lors cette formation relève du développement des compétences.

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Mise en œuvre des formations « non obligatoires » :

- **si sur temps de travail , maintien de la rémunération**
- Ces formations peuvent être effectuée **hors temps de travail sous conditions:**
 - ✓ Accord écrit du salarié
 - ✓ Dans la limite de :
 - 30 heures par an et par salarié
 - Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

(hors accord collectif d'entreprise ou de branche , *à noter pas d'accord de branche dans la propriété sur ce sujet*)

Le salarié ne perçoit ni rémunération, ni allocation de formation en cas de formation hors temps de travail

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en est de même si le salarié dénonce l'accord dans les 8 jours.



Article L.6321-6

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



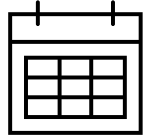
Pour les salariés à temps partiel, l'entreprise peut envisager de faire des compléments d'heures ou des heures complémentaires si nécessaire

[Focus RH n°121 - Compléments d'heures et heures complémentaires](#)

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Calendrier :



Le plan est généralement mis en place pour une année civile d'autant plus que les financements via AKTO sont annuels

Un accord d'entreprise peut prévoir une autre périodicité qui ne peut excéder 3 ans.

Contenu

- Intitulé des formations prévisionnelles,
- Catégorie : obligatoire/ non obligatoire
- Nombre de salariés à former, nom et fonction des salariés
- Durée des actions de formation prévues
- Date de début et date de fin des actions de formation,
- Nom des organismes de formation si déjà identifiés (détenteurs de la certification Qualiopi pour bénéficiaire d'un financement AKTO)
- Coût des actions de formations : coûts pédagogiques, salaires et frais annexes

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Les étapes à suivre pour l'élaboration de ce plan :

- 1. Faire le bilan du plan précédent ou en cours** : principaux succès? Quels sont les points à améliorer ? La budgétisation du plan était-elle réaliste et cohérente ? ...
- 2. Déterminer l'orientation stratégique du plan et définir les priorités de développement des compétences au regard des métiers et des évolutions impactant l'entreprise :**
 - *quelles sont les formations obligatoires que doivent suivre les salariés cette année ?*
 - *Quels sont les besoins en compétences pour l'entreprise aujourd'hui et pour demain ? (au regard de nouveaux contrats acquis , des évolutions techniques...)*
 - *Ce besoin est-il temporaire ou permanent ?*
 - *Comment favoriser l'acquisition des savoirs des base et lutter contre l'illettrisme ?*
 - *Quelle est la politique de recrutement en alternance que l'entreprise souhaite mener : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation*

...

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



3. **Recueillir les besoins de formation des salariés , notamment à l’occasion des entretiens professionnels et via le [formulaire de liaison](#) (2 fois par an) (dénomination : fiche de souhait jusqu’au 31/12 /2022)**
4. **Arrêter les actions à mener dans le cadre du plan, distinguer les actions obligatoires des autres,**
5. **Chiffrer les coûts et identifier les sources de financement (contacter notamment son conseiller AKTO pour connaitre les modalités de participation financière et le financement possible)**
6. **Consulter les représentants du personnel et communiquer la démarche auprès de vos salariés**
7. **Assurer le suivi tout au long de l’année.**

Dans le déroulement du projet, des ajustements seront nécessaires face aux imprévus ou aux urgences.

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Quelles modalités pédagogiques choisir ?

- **La formation externe** est réalisée par un organisme extérieur pour le compte de l'entreprise (formation inter ou intra entreprise) . Attention l'organisme doit être certifié Qualiopi pour une prise en charge de la formation par AKTO
- **La formation interne** est conçue, organisée et réalisée par l'entreprise elle-même pour son propre compte et avec ses propres ressources, et au profit exclusif de ses propres salariés.
- **La formation en situation de travail (FEST)** se déroule sur le lieu de travail et en situation de travail.

Elle alterne des séquences de travail (mises en situation), au cours desquelles l'apprenant doit réaliser les tâches à effectuer – il apprend en faisant, avec un droit à l'erreur –, et des séquences dites « réflexives » permettant à l'apprenant d'analyser son activité avec l'aide de son formateur-tuteur.

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Quelles modalités pédagogiques choisir ?

- **La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)** se déroule sans la présence physique obligatoire d'un formateur, en entreprise ou en dehors, accompagnée, selon différents formats : e-learning, visio, rendez-vous téléphoniques, etc.
- **La formation mixte** (« blended ») : formation pour partie en e learning et pour partie en présentiel
- **La VAE (validation des acquis de l'expérience)**

A noter : le processus est simplifié pour l'obtention via la VAE des CQP/TFP Propreté inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (pour plus d'information , contacter [l'OC Propreté](#) – Organisme certificateur de la Branche)

Le plan de développement des compétences : un outil de pilotage



Quelles modalités pédagogiques choisir ?

➤ **Formation intra entreprise ou inter entreprise**

Intra entreprise : ce type de stage permet au salarié de recevoir une formation "sur-mesure", qui répond aux besoins spécifiques de son entreprise

Inter entreprises : formation plus globale - stagiaires issues d'entreprises différentes . Elle permet au salarié d'échanger avec des personnes extérieures à l'entreprise, sur des expériences réciproques.

Webinaire -15 novembre 2022

Les dispositifs et moyens financiers disponibles via AKTO



 AG2R LA MONDIALE Partenaire de la Branche en prévoyance et frais de santé

Les dispositifs et moyens financiers

+ Le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés :

Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent accéder à ce dispositif.

La section paritaire professionnelle Propreté d'akto définit les actions de formation pouvant bénéficier de ce financement ainsi que les modalités de participation financière , en fonction du budget alloué par AKTO.

A noter : pas de prise en charge des formations obligatoires sur le PDC -50 Propreté

A date :

Ligne budgétaire Formation métiers : budget de nouveau disponible

Ligne budgétaire CQP/TFP Propreté : budget disponible

Ligne budgétaire MCCP Cléa contextualisé Propreté : budget disponible

Ligne budgétaire Formations transverses : budget de nouveau disponible

Pour info : budget 2022 (hors FNE) : 5,7 M€

Modalités 2022 AKTO



Propreté et
services
IDCC 3043



Les dispositifs et moyens financiers

✚ Le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés :

Budget 2023 : les lignes budgétaires et modalités de prise en charge seront définies en janvier 2023

(France compétence communique son budget à AKTO en décembre 2022)

Le Conseil d'administration d'AKTO se réunit le 22/12/2022 pour attribuer son budget à chaque Section Paritaire Professionnelle (SPP)

La SPP Propreté se réunira donc en janvier 2023 .

Les dispositifs et moyens financiers

+ La conventionnelle Propreté – actions prioritaires :

Budget N constitué par :

- 0,1 % de la MS N-1 brute des entreprises de 11 salariés et plus (2022 : 5 M€)
- Reliquat du 0,4 % sur MS N-3 non engagé (*)

Ex : le 0,5 % sur MS 2022 est versé par l'entreprise à AKTO en février 2023 . Le 0,4% est mobilisable directement par l'entreprise en 2023 et 2024 . Les fonds non engagés en février 2025 sont affectés aux actions prioritaires 2025.

La CPNEFP Propreté définit les actions prioritaires et les modalités de participation financière .

A noter : pas de prise en charge des formations obligatoires dans le cadre des actions prioritaires

En 2022 : budget disponible sur

CQP-TFP propreté/ MCCP - CléA contextualisé propreté/ Management / Commercial/

Acteur Prévention Secours / Formation interne occasionnel

Modalités 2022 AKTO



Propreté et
services
IDCC 3043



Les dispositifs et moyens financiers

La conventionnelle Propreté – actions prioritaires :

Le budget 2023 et les modalités de participation financières seront définis lors de la CPNEFP Propreté du 23 novembre 2022

Des compléments budgétaires seront votés en cours d'année 2023





Les dispositifs et moyens financiers

La conventionnelle Propreté – actions non prioritaires :

Budget N : 0,4 % de la MS Brute N-1 de l'entreprise

Pas d'affectation spécifique par la CPNEFP Propreté , ni de modalité de participation financière définie par la CPNEFP Propreté.

Seule obligation si appel à un OF externe pour la réalisation d'actions de formation : l'OF doit être certifié Qualiopi



Les dispositifs et moyens financiers

+ L'alternance

Contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage

Si le contrat respecte l'ensemble des obligations , il ne peut pas y avoir de refus de financement de la part d'AKTO pour une question budgétaire.

Forfaits contrat de pro définis par la CPNEFP – Coûts contrat d'apprentissage définis par France compétences

Pro A (reconversion ou promotion par l'alternance) :

(uniquement salarié en CDI ou CUI CDI, salarié en activité partielle)

formation en alternance

Avenant au contrat de travail obligatoire

Formation : CléA et Certifications définies dans un accord de branche étendu

A noter les CQP/TFP de la propreté ainsi que le TP APH sont éligibles à Pro A (accord Pro A propreté du 3 février 2022 étendu par un arrêté du 23 mai 2022 par le Ministère du Travail)



Les dispositifs et moyens financiers

L'alternance

Formation de tuteurs

Le tuteur est obligatoire pour les contrats de professionnalisation et Pro A et le maître d'apprentissage pour le contrat d'apprentissage

Budget disponible au sein d'akto

Prise en charge de l'aide à la fonction tutorale

Modalité de prise en charge fonction de la certification suivie par l'alternant

Budget disponible au sein d'akto – déclenchement automatique de la prise en charge .

Modalités 2022 AKTO



Propreté et
services

IDCC 3043



Les dispositifs et moyens financiers

Les autres ressources

Fonds social européen

Conseils régionaux

Agefiph

Transitions Collectives

Le financement est décidé par AKTO en fonction de la taille de l'entreprise et du projet et en fonction du budget disponible



Outils à votre disposition



Publications FEP

- [Circulaire formation n°2021-06-F01](#) : accord formation, compétences et emploi du 26 mai 2021 (MAJ 9 février 2022)

Actualité FEP

- [Qu'est-ce qu'une formation obligatoire ?](#) (MAJ mars 2022)

FOCUS FEP

- [Focus RH n° 133 - formulaire de liaison](#)
- [Focus RH n°121 - Compléments d'heures et heures complémentaires](#)

Sites internet

Urssaf

- [Le tableau récapitulatif des cotisations](#)
- [Le questions réponses](#)
- [le guide du déclarant](#)

AKTO

- [Modalités de prise en charge des actions de formations](#)



Retrouvez toutes nos publications
sur le site
www.monde-proprete.com



Retrouvez les replays et tous les prochains webinaires du Monde de la Propreté sur le portail www.monde-proprete.com



AG2R LA MONDIALE & LA BRANCHE PROPLETE

AG2R LA MONDIALE est le partenaire historique et l'interlocuteur privilégié de la branche professionnelle.

Les Partenaires sociaux de la Branche Propreté font confiance au groupe AG2R LA MONDIALE pour gérer la prévoyance (arrêt de travail, décès,...), la mutuelle (hospitalisation, dentaire, optique) et le fonds social des salariés.

Prévoyance



Un régime de prévoyance piloté par la Branche

8 511 entreprises adhérentes
90 645 salariés non cadre

Frais de Santé



Un régime Frais de santé piloté par la Branche

12 400 entreprises adhérentes
700 900 salariés non cadre

Fonds Social dédié



Fonds Social pour la mise en œuvre

d'Aides financières
d'actions de Prévention

Retraite Complémentaire



AG2R Agirc-Arrco

Près de **110** branches professionnelles suivies par AG2R LA MONDIALE

**Merci
de votre attention**



Partenaire de la Branche en prévoyance et frais de santé

**A très bientôt
sur le
Monde de la Propreté !**

