LE GUIDE

AUX AIDANTS DE LA
COMMISSION ÉGALITÉ

FO fgta

LES AIDES AUX AIDANTS

elior.fr — Elior restauration France

L'ÉDITO

Mes chères et chers camarades,

Dans le contexte actuel, notre engagement pour nos militants doit être de vous apporter le plus d'éléments possible afin de vous accompagner dans vos négociations.

C'est pourquoi à la suite du guide handicap, la commission Égalité vous propose le guide d'aide aux aidants qui, nous l'espérons, répondra à vos attentes.

Le sujet des aidants est très important pour notre fédération, nous sommes nombreux à y être confrontés. Tout salarié peut être amené un jour à devenir aidant familial ou proche aidant.

Il est primordial de sensibiliser à la réalité du statut d'aidant, qui transforme profondément à la fois la vie privée et la vie professionnelle au quotidien. Les aidants accompagnent leurs proches mais ont eux-mêmes besoin de soutien et d'accompagnement.

Il faut donc adapter le cadre de travail pour que les aidants puissent vivre sereinement. La mise en place d'accords d'entreprise sur ce sujet majeur pourra aider à préserver l'équilibre de chaque individu.

C'est pourquoi la FGTA-FO, à travers sa commission Égalité, souhaite sensibiliser et accompagner ses militants.

J'ai donc le plaisir de vous laisser découvrir le guide, vous y trouverez :

· Les informations dont vous avez besoin pour commencer une négociation,

· Des pistes de revendications.

Je vous en souhaite une bonne utilisation.

Laurent Rescanières,

Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE

L'édito 3

Qui sont les aidants, qui sont les aidés ? 4

Les femmes en première ligne 4

Les aides aux aidants : indispensables mais mal connues 6

Quels bénéfices pour les aidants... et leurs employeurs ? 7

Les dispositifs déjà en place 8

La rémunération : ce qui existe... 8

La rémunération : ce qu'il faut négocier et obtenir... 10

Alertes FGTA-FO 11

Les conditions de travail : les aménagements qui existent 13

Les aménagements de fin de carrière : temps partiel et horaires de travail à la carte 14

L'assurance retraite des aidants : étendue à de nouveaux bénéficiaires 15

www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

Documentation syndicale de la Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière - FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves - Tél. : 01 86 90 43 60 -
- Directeur de la publication : Laurent Rescanières - Responsable de la communication : Clémence Bocel
- Crédit photos : Adobe Stock - Conception et création : Lua Valle

QUI SONT LES AIDANTS, QUI SONT LES AIDÉS ?

Les aidants sont des personnes qui apportent un soutien régulier, non professionnel, à un proche – parent âgé, enfant, conjoint ou partenaire – voire un ami, en situation de dépendance, de maladie, de handicap ou de perte d'autonomie. Ce rôle concerne différents types de situations et peut être exercé dans un cadre familial ou amical. Il consiste essentiellement à assister la personne qui a besoin d'aide pour les actes de la vie quotidienne : se nourrir, se laver, se déplacer ou gérer des démarches administratives. Les aidants peuvent également fournir un soutien moral, une présence et une écoute face aux difficultés émotionnelles ou affectives que traverse le proche.

En France, on estime qu'il y a environ **11 millions d'aidants** (chiffres de 2022). Pour la plupart, ils sont confrontés à des défis majeurs, pouvant affecter à la fois leur moral, leur santé et leur activité professionnelle :

- Charge émotionnelle et physique : les aidants consacrent beaucoup de temps et d'énergie à leur rôle,
- Isolement social : ils peuvent ne pas recevoir la reconnaissance ou de soutien auxquels ils ont droit et se sentir isolés.
- Conciliation travail-aide : il n'est jamais facile de concilier harmonieusement un emploi rémunéré et un rôle d'aidant.

LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE...

Les études montrent que, d'une manière générale, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à contribuer aux diverses formes d'aides, citons notamment :

- Le soutien moral : 81 % *femmes* contre 75 % *hommes*,
- Les activités domestiques : 67 % contre 60 %,

- Les aides administratives : 51 % contre 45 %,
- L'organisation des relations avec les professionnels de santé : 44 % contre 33 %,
- Les échanges et prises de nouvelles réguliers : 43 % contre 39 %,
- Les prises de médicaments : 33 % contre 24 %,
- L'organisation des relations avec les prestataires de services : 25 % contre 22 %,
- La toilette et l'habillement : 22 %, contre 16 %.

À noter, l'exception de l'aide financière, à laquelle femmes et hommes aidants déclarent contribuer à égalité (13 %).

En raison de cette situation, les femmes aidantes sont plus nombreuses à trouver la charge mentale associée trop importante. Leur statut entraîne de fortes conséquences sur leur carrière, quand il ne les éloigne pas complètement du marché du travail. 29 % d'entre elles sont à temps partiel par obligation, contre 13 % des hommes salariés aidants.

Choisir ou accepter de devenir aidant est donc lourde de conséquences financières, quand on sait que le temps partiel est l'un des facteurs principaux de l'inégalité des pensions de retraite. Par comparaison, 17,3 % des salariés français sont à temps partiel (8,4 % pour les hommes et 26,7 % pour les femmes).

Reconnaître et soutenir les aidants est non seulement une question de justice sociale, mais aussi un impératif pour l'égalité des sexes et le bien-être de tous les salariés.

LES AIDES AUX AIDANTS : INDISPENSABLES MAIS MAL CONNUES

Tout salarié peut être amené un jour à devenir aidant familial ou proche aidant. C'est pourquoi la FGTA-FO, à travers sa **Commission Égalité**, souhaite sensibiliser et accompagner ses militants, adhérents ou sympathisants amenés à être ou devenir aidants, à leur faire prendre conscience de l'importance de ce rôle, des compétences qu'ils peuvent acquérir ou enrichir en l'exerçant, mais aussi de l'impact qu'il génère sur leur vie personnelle et professionnelle.

De nombreux mécanismes « d'aide aux aidants » existent dans la législation actuelle mais sont généralement mal connus, donc peu appliqués alors qu'ils pourraient assurer aux aidants une meilleure prise en charge de leur rôle, dans de meilleures conditions à la fois pratiques et financières.

Ces mécanismes, pour la plupart inscrits dans la loi, font également l'objet d'accords négociés dans les entreprises, le plus souvent dans le cadre des accords Qualité de vie et Conditions de travail (QVCT). Ils peuvent aussi être intégrés dans les accords sur l'égalité femmes hommes, sur les personnes en situation de handicap, voire dans des accords spécifiques « aides aux aidants » ...

L'objectif de la Commission Égalité de la FGTA-FO, à travers ce guide, est de donner aux salariés aidants les informations dont ils ont besoin pour profiter des soutiens auxquels ils ont droit.

En tout état de cause, la FGTA-FO incite à se faire reconnaître en tant que proche aidant ou aidant familial.

Un guide « ***Proches aidants : mieux les connaître pour améliorer leurs droits*** » a été édité par la Confédération FO. Il comporte des exemples de

revendications susceptibles d'améliorer ce qui est prévu dans le Code du travail ou dans les conventions collectives. Nous vous invitons à scanner ce QR code afin de le découvrir.

La Commission égalité de la FGTA-FO a pour objectif d'apporter son expertise et son soutien aux syndicats pour répondre à l'ensemble de leurs questions sur l'égalité professionnelle, le handicap, les salariés aidants, et les accompagner lors de la négociation d'accords d'entreprise.

La Commission égalité est composée de délégués syndicaux issus de différents secteurs de la Fédération et ses travaux se font sous la coordination de Stéphanie Prat-Eymeric, secrétaire fédérale.

Elle est actuellement composée, outre Stéphanie Prat-Eymeric, de Florent Garcia, Patricia Bec, Fabienne Chevreau, Patricia Saunier, Jean Marc Delpy, Moïsette Techer, Rabah Damani et Cyril Herbin. Elle s'étoffe régulièrement et diversifie les thèmes qu'elle s'engage à traiter.

QUELS BÉNÉFICES POUR LES AIDANTS... ET LEURS EMPLOYEURS ?

Une étude britannique parue en 2013, intitulée « *Supporting working Careers* », souligne tous les bénéfices, parfois importants, pour les employeurs à soutenir les aidants. On y constate, lorsque les accords sont bien négociés et appliqués dans l'entreprise, une augmentation du moral des salariés, de leur loyauté et de leur productivité. On observe aussi :

- une réduction du congé maladie et de l'absentéisme,
- une amélioration de l'engagement des employés de 85 %,
- une amélioration du management,
- une amélioration de l'efficacité des équipes...

Les dispositifs déjà en place

Dans les entreprises, certaines aides au bénéfice des salariés aidants peuvent être prévues dans des accords de prévoyance ou complémentaires santé, à travers les dispositifs suivants :

- Haut degré de solidarité (HDS),

- Degrés élevés de solidarité (DES),

- Action sociale des régimes de protection sociale (Complémentaire santé/prévoyance/retraite).

Dans les chapitres suivants, nous allons aborder :

- **Les principaux droits** prévus dans la législation actuelle et/ou dans la plupart des conventions collectives des secteurs représentés par la FGTA-FO.

- **Les points de vigilance et ce qu'il convient de négocier** et d'obtenir en matière de rémunération, de conditions de travail et de communication, quand ces droits et aides ne sont pas à la hauteur des besoins et des ambitions.

La rémunération : ce qui existe...

Les salariés aidants bénéficiaires de congés ont droit à un certain nombre d'aides financières, mais celles-ci sont limitées, c'est pourquoi la FGTA-FO revendique la mise en place d'aides complémentaires. Les aides « légales » sont les suivantes :

- L'allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)

Elle est versée par la CAF ou la MSA pour compenser une perte de revenus

lorsqu'un salarié réduit ou suspend son activité pour aider un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

L'aidant doit, pour en bénéficier, être salarié ou travailleur indépendant et avoir demandé un congé de proche aidant. La personne aidée doit avoir un taux d'incapacité d'au moins 80 %. Son montant, en 2024, est de 52 € par jour pour une personne seule et 62 € par jour pour un couple. Sa durée peut aller jusqu'à 66 jours maximum sur l'ensemble de la carrière pour chaque proche aidé.

- Le congé de proche aidant

Il s'agit d'un congé non rémunéré, qui implique la suspension des cotisations par l'employeur, en particulier les cotisations retraite. Ce congé permet au salarié de suspendre temporairement son activité pour s'occuper d'un proche. Certaines entreprises prévoient à ce titre des compensations financières via des accords collectifs.

- La réduction d'impôt pour emploi à domicile

Si l'aidant engage des dépenses pour aider son proche, notamment pour rémunérer un assistant de vie, il peut bénéficier d'une réduction ou d'un crédit d'impôt égal à 50 % des dépenses engagées, dans la limite d'un plafond.

- Les aides régionales ou départementales

Certains départements proposent aux aidants des chèques emploi-service ou des aides ponctuelles pour financer notamment l'accueil de jour pour la personne aidée.

- Les aides proposées par les entreprises

Les entreprises peuvent proposer une indemnisation pendant le congé de

proche aidant (via des accords d'entreprise ou leur convention collective), ainsi que des programmes de soutien aux aidants via des mutuelles ou des services sociaux.

En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué. Dans ce cas, des cotisations sont versées proportionnellement au temps partiel réalisé. Pour ce qui concerne la prévoyance, tout dépend du contrat signé par l'entreprise.

En principe, les garanties et cotisations sont maintenues si le salarié perçoit une rémunération. Dans le cas contraire, elles sont suspendues. Il est toutefois possible que la convention collective impose le maintien de la complémentaire malgré l'absence de rémunération.

Par ailleurs, il existe d'autres dispositifs, comme l'aide au répit, une prise en charge ponctuelle accordée par les caisses de retraite ou via l'APA pour permettre à l'aidant de souffler, et certaines allocations spécifiques de la CAF, comme la prestation d'accueil du jeune enfant pour les enfants handicapés.

La rémunération : ce qu'il faut négocier et obtenir...

La FGTA-FO revendique la mise en place d'aides complémentaires :

- Le maintien de la rémunération brute,

- Des dispositifs d'aide à domicile, de gestion des imprévus, d'aide au répit, de soutien psychologique de l'aidant, visant à faciliter le maintien à domicile de l'aidé,

- Des prestations d'aide au soutien psychologique,

- Une assistance financière si l'aidé est hospitalisé, permettant de réduire l'impact financier des dépenses supplémentaires

que le salarié doit supporter pendant cette période... Certaines entreprises ont par exemple mis en place des solutions de répit avec aménagement d'horaires, congés spécifiques, aides financières, accompagnement psychologique, mise à disposition de service d'aide à domicile, conseils juridiques...

ALERTES FGTA-FO :

Il ne faut pas qu'une **différence de traitement fondée sur la catégorie professionnelle des salariés** (cadre et non cadre) soit mise en place. Celle-ci serait considérée comme une discrimination entre les salariés.

La FGTA-FO n'est pas favorable à la revalorisation du treizième mois, s'il existe en congé fractionnable, Cela génère une discrimination par rapport aux salariés qui bénéficient financièrement du 13e mois.

La FGTA-FO n'est pas favorable au télétravail, qui ne représente pas un avantage pour l'aidant, mais plutôt une surcharge de travail sur une amplitude horaire supérieure.

Le don de jours : la solidarité en action

Acte de solidarité entre collègues, le don de jours est un dispositif encadré par des accords collectifs ou des conventions d'entreprise, qui permet à un salarié de donner une partie de ses jours de congé ou de repos non pris à un collègue qui en a besoin pour s'occuper d'un proche dépendant, handicapé ou gravement malade. Il vise à soutenir les aidants en leur permettant de concilier, dans la mesure du possible, vie professionnelle et vie personnelle. Le don est anonyme et volontaire. Le salarié qui reçoit les jours n'est pas informé de l'identité du ou des donateurs, mais doit justifier de sa situation d'aidant.

Ce dispositif s'appuie sur l'article L. 3142-16 du Code du travail, complété en 2014 par la loi Mathys, initialement pour des parents d'enfants gravement malades, et élargie depuis pour y inclure les aidants de proches en perte d'autonomie ou gravement malades.

Quels jours peuvent être « donnés » ? Les salariés donateurs peuvent céder des jours de congé ou de repos, des jours de RTT, des jours de congés payés supplémentaires ou des jours de récupération, à l'exception des quatre semaines de congé légal. Les jours donnés sont rémunérés comme des jours travaillés.

Ce que la FGTA-FO propose de négocier :

- Le fait que le don de jours soit accordé **sans condition d'ancienneté** aux salariés, l'enfant ou le conjoint est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et /ou des soins contraignants.

- Qu'il soit accordé à partir d'un an d'ancienneté aux salariés aidant une personne de leur famille jusqu'au 4e degré.

- La mise en place d'une bourse de solidarité.

- Un abondement par l'employeur des jours donnés à l'aidant.

Exemples d'abondements négociés et signés dans des accords d'entreprises :

- Dès lors que cinq jours ouvrés sont récoltés dans le fonds de solidarité, l'employeur abonde le fonds de deux jours ouvrés supplémentaires.

- Le don de jours pour enfants gravement malades, l'entreprise peut prévoir également un abondement de trois jours de repos par bénéficiaire, en fixant un plafond global d'abondement de 45 jours sur la durée de l'accord.

- L'entreprise verse un abondement équivalent à 50 % de la demande du collaborateur, dans la limite de deux jours.

- Abondement par l'entreprise à hauteur de 25 % des dons de jours, dans la limite de 12 jours par bénéficiaire.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL : les aménagements qui existent...

Il existe plusieurs types d'aménagements, prévus par la loi ou obtenus grâce à des accords d'entreprise, permettant aux aidants d'organiser la gestion de leur temps et de mieux concilier leurs activités personnelles et professionnelles, citons notamment :

- L'aménagement des horaires de travail,

- La mise en place de la semaine de quatre jours,

- Le passage au temps partiel, tout en maintenant une rémunération à 100 % du salaire brut.

Quelques exemples d'aménagements obtenus dans des accords d'entreprise :

- Cinq jours pour les proches et les aidants familiaux au lieu de trois jours légaux, élargis aux proches aidants pour toutes les situations et toutes les personnes susceptibles d'être aidés (pas seulement les enfants).

- Mise en place par l'entreprise d'un dispositif de soutien psychologique par téléphone avec un spécialiste du régime protection sociale, à raison de plusieurs entretiens par an, via un numéro vert, s'il existe,

- Mise en place de référents « aides aux aidants » au CSE et au sein du service RH, avec prévision d'heures supra légales pour accompagner les salariés aidants dans leur démarche,

- Intégration de nouveaux indicateurs dans la BDESE (Bases de données économiques, sociales, environnementales),

- Souscription d'une garantie dépendance (OCIRP), si le régime prévoyance d'entreprise ou de branche ne le prévoit pas,

- Mise en place de chèques CESU avec négociation d'un minimum de prise en charge par l'entreprise,

- Trois jours rémunérés pour les enfants, les conjoints et ascendants de premier niveau connaissant un handicap, par an et par personne.

- Avantage accordé à l'aidant par l'entreprise à la gestion du planning des congés selon la priorité des besoins de la personne aidée.

LES AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE : temps partiel et horaires de travail à la carte

Outre les aménagements légaux et ceux obtenus par accord d'entreprise, il existe des aménagements destinés aux salariés aidants en fin de carrière, qui doivent en principe être prévus par un accord collectif. Parmi ceux-ci, citons :

- Le temps partiel accordé dans le cadre d'une retraite progressive : l'âge de départ en retraite étant désormais à 64 ans, il est donc possible de demander la retraite progressive à partir de 62 ans. (c. Séc. soc. art. L. 161-22-1-5 et D. 161-2-24).

- Les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent peuvent bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année. Les entreprises doivent s'efforcer de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à la retraite à taux plein des intéressés (ANI du 9 mars 2006, art. 18 et suivants).

- En revanche, la loi et l'ANI ne prévoient pas le versement d'une indemnité compensatrice trimestrielle. Les modalités éventuelles de maintien de la rémunération sont réglées par accord. Bien souvent, c'est le CET (compte épargne temps) qui permet de financer la réduction du temps de travail.

L'ASSURANCE RETRAITE DES AIDANTS : étendue à de nouveaux bénéficiaires

La réforme de 2023 a créé **l'assurance vieillesse des aidants** (AVA), à côté de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Les parents d'enfants malades ou en situation de handicap, les aidants de personnes ou en situation de handicap ou en perte d'autonomie, sont désormais affiliés à l'Assurance retraite. Les bénéficiaires de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) au titre d'aidants familiaux sont désormais couverts par l'assurance vieillesse des aidants (AVA).

À l'origine, cette couverture concernait :

- Les personnes ayant la charge d'un enfant handicapé non admis dans un internat, dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 % et qui n'a pas atteint l'âge limite d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AES) ;

- Les personnes assumant, au foyer familial, la charge d'une personne adulte handicapée, dont l'état nécessite une assistance ou une présence définie et dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80 % (la présence définie suppose un temps partiel dont les revenus du travail dans l'année d'affiliation sont inférieurs à 63 % du plafond annuel) ;

- Les bénéficiaires d'un congé de soutien familial ;

- Les bénéficiaires d'une allocation journalière de présence parentale

obtenue dans le cadre d'un congé de présence parentale.

- Les personnes ayant la charge :
  - d'un bénéficiaire de la majoration pour aide constante d'une tierce personne ;
  - d'une personne aidée en perte d'autonomie et bénéficiant de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ;
  - d'un bénéficiaire de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).

L'affiliation étant subordonnée au dépôt d'une demande par la personne bénéficiaire du congé.

La loi de 2023 ouvre le droit à l'AVA à de nouvelles catégories d'aidants :

- Les personnes apportant leur aide à une personne adulte en situation de handicap dont le taux d'incapacité permanente (IP) est au moins égal à un taux de 80 % ;

- Les personnes ayant la charge d'un enfant en situation de handicap, dont l'IP est au moins égale à 80 % et qui n'a pas atteint l'âge limite d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;

- Les personnes ou ayant la charge d'un enfant en situation de handicap au titre duquel il est éligible au complément de l'AEEH.

L'importance de la communication et de la sensibilisation

La Commission Égalité de la FGTA-FO rappelle l'importance de communications régulières des équipes CSE aux salariés afin :

- de faire vivre l'accord,

- de faire prendre conscience à l'aidant sa position d'aidant de se démarquer,

- de porter nos revendications et de jouer un rôle proactif,

- d'y inclure une enveloppe financière pour former les élus sur la thématique, prévoir un budget de formation.

Sur ce sujet, vous pouvez vous rapprocher de votre organisme de protection sociale afin de vous sensibiliser et de vous former à son propos.

La Commission Égalité se tient à votre disposition pour toutes demandes complémentaires. Ce document sera amené à évoluer selon les nouvelles dispositions.

Nous vous proposons également de nous envoyer les accords signés dans votre entreprise afin de tenir ce guide à jour régulièrement, refléter les nouvelles dispositions légales et les meilleures pratiques.

L'équipe de la Commission Égalité ayant participé à la rédaction de ce guide :

- Stéphanie Prat Eymeric
- Rabah Dahmani
- Patricia Bec
- Cyril Herbin, Référent Handicap FGTA-FO
- Fabienne Chevreau
- Jean Marc Delpy
- Patricia Saunier
- Florent Garcia
- Moïsette Techer

Liste de sigles

- **AEEH :** Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
- **IP :** Incapacité permanente
- **AJPA :** Allocation journalière du proche aidant
- **AVA :** Assurance vieillesse des aidants
- **APA :** Allocation personnalisée d'autonomie
- **AVPF :** Assurance vieillesse des parents au foyer
- **BDESE :** Base de données économiques, sociales, environnementales
- **CESU :** Chèque emploi service Universel
- **CSE :** Comité Social et Économique
- **CAF :** Caisse d'Allocations Familiales
- **CPAM :** Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- **OCIRP :** Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance
- **MSA :** Mutualité Sociale Agricole
- **HDS :** Haut Degré de Solidarité
- **DES :** Degrés Élevés de Solidarité
- **CET :** Compte Épargne Temps
- **ANI :** Accord National Interprofessionnel

AIDANT

Bénéficiez d'un soutien concret pour vous soulager au quotidien !

Chez Malakoff Humanis, nous apportons un soutien solide aux salariés aidants en offrant des solutions pratiques.

Nous mettons à leur disposition un accompagnement sur mesure et une ligne dédiée pour écouter les besoins et apporter un soutien adapté à chaque besoin.

Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code.

Contact : relations-exterieures@malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-25646_2403 - ©Adobestock

Technologia
GROUPE

On n'a jamais connu d'entreprise saine et pérenne sans *un dialogue social équilibré !*

Notre métier depuis 35 ans

EXPERTISES
SANTÉ & SÉCURITÉ

- Risques psychosociaux
- Risques graves
- Réorganisation
- Déménagement
- Égalité professionnelle femme-homme...

FORMATIONS
CSE, CSA, CST OU F3SCT

- Formations réglementaires
- Formation QVCT
- Formation dialogue social
- Formation harcèlement moral et sexuel...

EXPERTISES
COMPTABLES & FINANCIÈRES

- Orientations stratégiques
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Politique Sociale Conditions de Travail et Emploi
- Situation économique et financière...

Contactez-nous
contact@technologia.fr

01 40 22 93 63
Groupe Technologia

technologia.fr

cocoon

Nous protégeons
ce que vous avez de plus cher

Retraités, avec **FGTA-FO** et le partenariat **Génération** & **Cocoon**, bénéficiez d'une complémentaire santé adaptée à vos besoins.

- ✓ Des **tarifs négociés** pour vous, par votre Fédération.
- ✓ Une **adhésion jusqu'à 75 ans**, sans formalité médicale.
- ✓ **Aucun délai de carence**.

Découvrez l'offre
FGTA-FO

01.76.24.09.80
du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Cocoon – SAS courtier en assurances au capital de 5.000.000 € - RCS Quimper 801 468 026 – Siège social : 12 rue de Kerogan 29000 QUIMPER - N° ORIAS : 14 002 768 - www.orias.fr – Relevant du contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) - 4 place de Budapest CS 92459-75436 Paris cedex 09.