

Accord GPEPP

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels

-
- **Définition et enjeux de la GPEPP**
 - **Des pans entiers d'accord encore à négocier**
 - **Appropriation de l'accord par les salariés**
 - **Le point de départ : la situation de l'emploi**
 - **Les acteurs des parcours professionnels**
 - **Des outils pour chaque situation**
 - **L'accompagnement des fins de carrière**
 - **La retraite**

Cet accord, négocié et signé par la CGT, a pour but de donner des perspectives d'évolution professionnelle aux salariés dans un contexte budgétaire et stratégique incertain. Cet accord  est entré en vigueur le 10 février 2022 pour 3 ans mais tarde à être déployé pleinement. Une phase de présentation aux instances de proximité vient de démarrer, c'est pourquoi nous avons décidé de communiquer tardivement.

Définition et enjeux de la GPEPP

La GPEPP est l'ensemble des méthodes et pratiques visant l'adaptation des salariés aux besoins anticipés de France Télévisions au regard des évolutions, notamment technologiques, du marché, en réduisant les écarts entre les besoins de l'entreprise et les compétences réelles des salariés.

L'accord GPEPP décrit ces méthodes et pratiques pour qu'elles soient connues et appliquées à tous les salariés, permanents comme non permanents.

La CGT défend des emplois de qualité et valorisants pour les salariés jusqu'au terme de leur vie professionnelle.

La CGT a émis des réserves à l'utilisation de certains termes dans l'accord qui ne sont pas en accord avec nos valeurs mais que la direction souhaite utiliser.

Pour la direction, la « performance » signifie comment on utilise les compétences : « On veut distinguer ceux qui contribuent et ceux qui profitent de la maison » (extrait des négociations).

Pour la CGT, si la performance c'est obliger insidieusement les salariés à aller au-delà de leur fiche de poste et des accords d'entreprise, c'est non ! Cet esprit de compétition n'est pas sain dans un service public dont l'objectif principal est d'assurer une mission de service public. Par ailleurs, comment est-il possible d'objectiver quoi que ce soit alors que nos organisations du travail

sont si différentes d'un site ou d'une activité à l'autre ?

Libre à ceux qui se réalisent dans leur travail d'en faire plus s'ils le souhaitent, mais attention aux risques : épuisement professionnel, promesses non tenues, démotivation, dévalorisation de ceux qui ne font « que » leur travail, etc.

Le terme « employabilité » est de plus en plus utilisé par les directions. Pour la CGT, il s'agit d'un transfert de responsabilités de l'entreprise sur le salarié en faisant reposer sur lui la responsabilité de sa carrière et de sa formation. Cela lui impose de s'adapter aux exigences de l'employeur et du marché du travail. Pourtant, en vertu du Code du travail, c'est l'employeur qui a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. La CGT réfute donc l'utilisation de ce terme.

Des pans entiers d'accord encore à négocier

Comme nous ne connaissons pas les perspectives stratégiques et financières de FTV pour 2023 et au-delà du fait du manque d'anticipation de l'État dans la renégociation du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM), certaines thématiques ne seront clarifiées qu'à partir de fin

2022 :

- Objectifs du futur Contrat d'Objectifs et de Moyens et ses impacts
- Métiers bénéficiant d'un parcours de reconversion en 2023 et 2024
- Revue des compétences
- Dispositifs de fin de carrière
- Déroulement des carrières des représentants du personnel

Une clause de revoyure avec les organisations syndicales est prévue fin 2022 ou début 2023.

Cf. préambule, chapitre 4.1.4 et annexe

Appropriation de l'accord par les salariés

La CGT a obtenu que l'appropriation des accords par les acteurs de terrain soit renforcée, notamment via des réunions d'information réunissant les managers, les représentants RH et les Représentants de Proximité.

Comme pour les autres accords de l'entreprise, la CGT participe à cette information aussi via cette lettre. Si vous avez des questions/remarques, rapprochez-vous de vos représentants CGT.

Cf. titre 5

Le point de départ : la situation de l'emploi

C'est en fonction de l'état présent et des besoins à venir de l'entreprise que des actions peuvent être réfléchies puis mises en œuvre. D'où la nécessité de disposer d'une photographie précise des « ressources humaines » disponibles. C'est la partie « Gestion Prévisionnelle de l'Emploi » (GPE) de la GPEPP.

FTV s'est engagée dans un projet de transformation avec la contrainte d'une gestion optimisée de ses effectifs et de sa masse salariale.

La CGT combat cette orientation de baisse des effectifs et est soucieuse de garantir des possibilités d'évolution de carrière pour les salariés.

La première étape est donc d'essayer d'y voir clair sur l'état des ressources. Pour cela, l'accord GPEPP prévoit de :

- mesurer les écarts constatés ou prévisibles entre les emplois et compétences actuelles et les besoins à venir, à court, moyen et long terme ;
- élargir les compétences des salariés et les évaluer ;
- privilégier la mobilité interne, sans renoncer aux recrutements, notamment externes sur les métiers de la technologie et du numérique ;
- accompagner les fins de carrière en favorisant le maintien dans l'emploi et en facilitant la transition entre activité et retraite ;
- rajeunir sa pyramide des âges (l'entreprise veut embaucher chaque année 32% de salariés de 30 ans et moins).

Cf. Chapitres 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.2.2, 1.3.2.1 et 1.3.2.4

Les acteurs des parcours professionnels

L'accord rappelle et réaffirme quelques fondamentaux liés à la gestion de la politique de l'emploi dans l'entreprise

Les salariés

- sont les acteurs de leur développement professionnel ;
- établissent leur projet professionnel en cohérence avec leurs compétences et les besoins de l'entreprise ;
- sont informés :
 - des évolutions et des transformations de l'entreprise, ainsi que des conséquences éventuelles concernant leur emploi ;
 - des dispositifs existants et des opportunités ;
- sont accompagnés par l'ensemble des acteurs.

Les managers

- apportent leur vision sur leurs besoins actuels et futurs ;
- accompagnent les salariés dans la réalisation de leur projet professionnel ;
- sont attentifs aux transformations qui impliquent les collectifs et contribuent à ce titre à veiller à la qualité et aux conditions de travail de chacun ;
- sont accompagnés dans leurs pratiques via coaching, co-développement, formations, etc.

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines :

- sont les interlocuteurs privilégiés des salariés sur leur projet professionnel ;
- ont une expertise renforcée grâce à une formation dédiée.

Les représentants du personnel

- rendent un avis en CSE Central sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- peuvent s'exprimer sur chaque comblement de poste ;
- participent aux Commissions emploi-formation des CSE, à l'Espace métiers* et à la négociation sur les nouveaux métiers ;
- informent, conseillent et soutiennent les salariés.

* L'Espace métiers, emplois et compétences (cf. article 1.2.2 du Livre 2 de l'accord collectif) vise notamment à identifier les métiers en tension, en déséquilibre générationnel, en décroissance, en mutation et stabilisés.

L'Espace métiers ne peut remettre en question les fondamentaux du métier de journaliste et ne peut aborder que l'évolution des pratiques professionnelles des journalistes. La Chaîne info et NoA ont démontré la nécessité de ne pas faire l'impasse sur ces sujets car il y a nécessité de pouvoir encadrer les pratiques afin d'éviter les dérives et les déploiements sauvages, en particulier avec les nouveaux outils.

Des outils pour chaque situation

Pour vous y retrouver plus facilement dans l'accord, nous vous proposons de suivre l'architecture du nouveau monospace : Mon parcours professionnel -> Mon évolution ->...

1• Je fais le point

L'entretien annuel

C'est le point de départ de la partie Parcours Professionnels (PP) de la GPEPP. On y parle organisation du travail, équilibre vie privée/vie professionnelle, souhaits de mobilité, objectifs atteints et à atteindre, etc. Cette évaluation permet :

- de définir des actions pour combler un défaut de compétences ou valoriser un talent particulier au bénéfice du collectif de travail ;
- d'éclairer les choix sur l'attribution de mesures de reconnaissance salariale.

La direction souhaite que les 2 parties, salarié et encadrement, renforcent leur implication :

- Les salariés sont invités à développer leur capacité d'auto-évaluation ;
- Les managers veillent à renforcer leurs pratiques en matière d'évaluation des compétences, du suivi du développement de leurs équipes en proposant notamment des retours constructifs réguliers.

Pour cela la direction doit :

- Communiquer largement lors du lancement des campagnes annuelles avec documents d'information et des modules e-learning ;
- Proposer aux managers des ateliers de préparation à l'entretien annuel et des formations pour développer la capacité à savoir-écouter, savoir-dire et savoir-entendre.

L'entretien professionnel

Conduit par la RH, on y parle de l'évolution de sa carrière : ses projets et ses attentes en matière de mobilité professionnelle et/ou géographique incluant, le cas échéant, l'expression de souhaits de formation.

Rythme :

- A l'initiative du salarié : à tout moment. La loi impose 1 entretien professionnel tous les deux ans, mais il est permis à l'entreprise d'y déroger par accord
- « En tant que de besoin » à l'initiative de l'employeur pour les salariés :
 - dont l'emploi est touché directement ou indirectement par des transformations, réorganisations, expérimentations ;
 - de retour de maternité, adoption, congé parental éducation, longue maladie, soutien proche aidant, congé sabbatique, mandat syndical, mandat de représentation du personnel ;
 - relevant d'emplois dont les besoins sont décroissants.

En plus de l'entretien professionnel, tous les salariés bénéficient d'un bilan/état des lieux tous les 6 ans.

Cf Chapitre 4.1.1

Bilan des entretiens individuels

A l'occasion des entretiens annuels et professionnels, une attention particulière à l'égard des publics prioritaires (voir plus loin) doit porter sur :

- L'utilisation effective des moyens de formation par ces salariés
- L'élaboration de parcours de formation personnalisés avec des moyens spécifiques

La filière RH doit analyser les éléments d'évaluation et les commentaires émis par les salariés et la direction lors des entretiens. **Le résultat sert notamment à élaborer le plan de développement des compétences.**

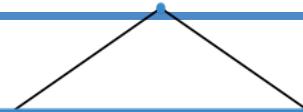
Cf Chapitres 3.2 et 4.1.5

La revue des compétences

Objectifs :

- Identifier les compétences de chacun en exploitant les données des entretiens annuels et professionnels afin d'analyser l'adéquation avec les besoins actuels et futurs de l'entreprise ;
- Identifier les salariés qui rencontrent des difficultés et définir les actions nécessaires.

Cf Chapitre 3.3



Le dispositif de revue de compétences fera l'objet d'une présentation en Espace Métiers, et d'un processus d'information-consultation auprès des instances représentatives du personnel avant sa mise en œuvre. Cela évitera à la direction de renouveler son délit d'entrave concernant le fichage des salariés du Réseau France 3 en 2015, reconnu par plusieurs juridictions.

2• je développe mes compétences sur mon poste

Le plan de développement des compétences

Les plans de développement des compétences (ex-plans de formation), concilient priorités stratégiques de l'entreprise et aspirations de développement professionnel de chaque salarié.

Les élus des CSE rendent des avis sur les projets de plans et les bilans annuels.

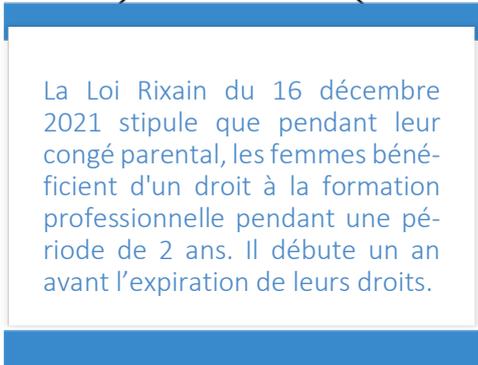
A noter : une déclinaison locale est présentée au sein de chacune des 25 instances de proximité du Réseau France 3.

Les publics prioritaires

Publics prioritaires en matière de formation professionnelle :

- emplois menacés parce qu'en décroissance ou en mutation
- compétences insuffisantes au regard de l'évolution des technologies et/ou de l'organisation du travail
- avoir 20 ans d'activité professionnelle et/ou avoir 50 ans et plus
- après un congé maternité, parental ou d'adoption
- après une interruption de son activité professionnelle pour s'occuper de parents dépendants
- après un arrêt de longue durée pour maladie ou accident
- après l'exercice d'un mandat électif en dehors de l'entreprise
- inaptes à leur poste
- RQTH

Cf Chapitre 4.1.5



La Loi Rixain du 16 décembre 2021 stipule que pendant leur congé parental, les femmes bénéficient d'un droit à la formation professionnelle pendant une période de 2 ans. Il débute un an avant l'expiration de leurs droits.

Les budgets

FTV consacre un budget dédié à la formation, dont une partie est réservée à l'accompagnement des projets de transformation (cf Accord du 7 mai 2019 qui tombera le 31 décembre 2022).

Chaque salarié Français bénéficie d'un CPF, Compte Personnel de Formation (ex-DIF) alimenté annuellement en euros par l'employeur. Il faut avoir effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle pour que son compte soit crédité de **500€/an, dans la limite d'un plafond de 5.000€.**

FTV propose un **abondement** si le salarié mobilise son CPF pour participer au financement de certaines formations suivies sur le temps de travail. Attention, cette formation sera inscrite dans le dossier du salarié, mais l'entreprise ne s'engage pas à mettre en œuvre les compétences nouvellement acquises ou à accorder une progression salariale.

Autres mesures incitatives proposées par FTV :

- maintien de la rémunération pendant une formation financée par son CPF ;
- prise en charge à hauteur de 500€/an lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte CPF du salarié ;
- participation aux frais de transport des salariés d'Outre-mer à hauteur de 500€ (billet A/R) si la formation n'est pas proposée localement et dans la limite d'une seule prise en charge sur la durée de l'accord ;
- autorisation, pour une même formation éligible au CPF, de la suivre à la fois sur et hors temps de travail ;
- utilisation de son CET (cf. article 5.4.3.1 du Livre 1 de l'accord collectif) :
 - en temps pour suivre, hors temps de travail et hors plan de formation de l'entreprise, une formation éligible au CPF et décidée à l'initiative du salarié ;
 - en argent pour financer une formation éligible au CPF, dans la limite du nombre de jours CET pouvant être monétisés.

Cf Chapitres 4.2.3 et 4.4

Contribution 1% CPF-CDD

Indépendamment des contributions dues au titre de la participation à la formation professionnelle continue, les employeurs occupant ou ayant occupé des salariés en CDD au cours de l'année civile sont redevables d'une contribution spécifique. Elle permet de financer le compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD. Elle correspond à 1% du montant des salaires bruts versés aux titulaires de CDD pendant l'année en cours.

L'UFTV

Le plan de développement des compétences est mis en œuvre par l'Université France Télévisions.

Elle propose plusieurs modalités pédagogiques : formation présentielle et/ou à distance, formation en situation de travail, missions accompagnées, projets à conduire, échanges de pratiques, accompagnement par un tuteur ou des pairs, libre accès à des ressources, classes virtuelles, plateforme de e-learning, appli mobile.

Afin d'offrir un service de qualité, l'UFTV a besoin de retours à chaque étape (recueil des besoins, évaluation des prérequis, retour des formations).

Cf Chapitres 4.2.5 et 4.2.6

La CGT milite pour que l'entreprise conserve son université, un outil précieux pour les salariés.

Les obligations légales en matière de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (cf articles L.6321-1 et L.6321-2 du Code du travail). Les formations qui en découlent sont dites « obligatoires ».

Organiser pour chaque salarié le suivi d'au moins une action de formation « non obligatoire » tous les 6 ans (cf article L.6315-1 II 3° du Code du travail). FTV s'engage à assurer *a minima* une formation non obligatoire **tous les 3 ans** pour chaque salarié.

Cf Chapitre 4.3

3• Je mets en œuvre mon projet

La mobilité interne

Il y a plusieurs types de mobilité interne : fonctionnelle, promotionnelle, géographique ou temporaire.

1• Construire son projet :

- a) Faire connaître son projet et échanger avec son manager notamment à l'occasion de l'entretien annuel. Le manager conseille sur la faisabilité. En complément ou indépendamment, la RH conseille et oriente, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel. Le salarié peut solliciter une période de découverte pour affiner son dossier. L'initiative du projet de mobilité peut aussi venir de l'entreprise
- b) Le binôme RH/manager évalue et valide la pertinence du projet au regard de l'évolution des métiers, des besoins en compétences, des aires de mobilités et de la faisabilité
- c) Le manager et/ou la RH expliquent leur décision (validation ou pas, actions à mettre en œuvre, etc.) au salarié lors d'un entretien.

2• Candidater sur un poste vacant :

La direction s'engage à utiliser les comités carrière (COCA et CM), où elle siège seule, plus largement que sur les postes mis à pourvoir afin de solutionner les cas individuels. Elle compte ainsi partager sur les profils des salariés concernés avec leurs compétences, leurs souhaits de mobilité et les besoins de l'entreprise.

En négociation la CGT a maintes fois dénoncé une pratique de la direction : ne sont reçus en entretien que les candidats présélectionnés. C'est un manque de chance inéquitable et une occasion ratée de mettre en lumière des aspirations qui pourraient pourtant être utiles dans l'avenir. De même, le retour post COCA-CM fait aux salariés qui ne sont pas retenus est essentiel pour poursuivre la réflexion sur la construction de son projet professionnel.

3• Mettre en œuvre sa mobilité interne :

Les dispositifs (dont le passeport mobilité) et les frais liés à la mobilité géographique sont pris en charge par la structure d'accueil.

Un complément de formation est mis en œuvre si nécessaire. Une période d'adaptation peut être proposée pour valider l'adéquation entre le salarié et son nouveau poste. Si la confirmation dans l'emploi n'est pas validée, le salarié est réaffecté sur son poste d'origine.

Pour les mobilités à durée déterminée, les éléments de rémunération sont définis à partir d'une analyse sur le remplacement partiel ou en globalité des activités.

Cf Chapitre 2.1

La reconversion interne

La reconversion professionnelle consiste en un changement d'emploi ou de métier requérant l'acquisition de compétences différentes de celles du métier d'origine. Pour la direction, « *les compétences acquises précédemment doivent pouvoir rester mobilisables dans le cadre défini du nouvel emploi occupé* ». Mais la définition des métiers dans notre accord collectif doit avant tout être respectée. Et il faut que la rémunération du nouveau poste soit à la hauteur, ce qui n'est pas toujours le cas, par exemple quand on perd ses éléments variables (UCC notamment).

Étapes d'une reconversion :

- 1• Demande du salarié ou proposition de l'employeur. Les salariés concernés par des projets de réorganisation modifiant la nature de leur mission principale, faisant suite ou non à des expérimentations, sont prioritaires
- 2• Identification d'un poste d'atterrissage
- 3• Pré-validation du projet par le RH de proximité, le manager et le responsable de développement RH avec constitution d'un dossier de candidature
- 4• Tests de pré-requis pilotés par l'UFTV
- 5• Validation définitive du projet comprenant un accord sur les conditions contractuelles
- 6• Formation théorique et pratique prise en charge par l'entreprise
- 7• Prise de poste avec formalisation par un avenant au contrat de travail

Pour 2022, 3 parcours de reconversion collective ont été décidés par la direction : Journaliste, Chargé(e) d'édition numérique et Chargé(e) de production. De nouveaux parcours doivent être lancés en 2023 et 2024.

Cf Chapitres 1.1.4, 2.1.5.3 et 4.1.2

Suite à notre [tract intersyndical](#) dénonçant le mode de calcul du salaire des PTA actuellement en formation de reconversion journaliste début 2022, la direction a revu sa position sur le repositionnement salarial. De nouvelles règles sont entrées en vigueur. S'il y a eu des avancées, il y aura encore des PTA perdants, notamment ceux qui ont d'importants éléments variables qu'ils perdront dans leur nouveau métier (PTA ou journaliste). Une réalité pouvant être douloureuse lorsqu'on a des enfants ou un crédit à charge.

La prise de poste

La **période d'intégration** concerne les nouveaux recrutés CDD et CDI, et intervient également en cours de carrière à chaque changement de poste. Il s'agit d'une période d'accompagnement, avec ou sans formation.

La **période d'essai** est mise en œuvre au moment de l'embauche. Dans le semestre suivant l'arrivée ou avant la fin de la période d'essai, un entretien de suivi est effectué.

Lorsqu'un salarié réalise une mobilité géographique (donc en gardant son métier et son niveau), une étude salariale comparative avec son nouveau collectif est réalisée. S'il est en décrochage défavorable, une mesure salariale lui sera attribuée.

Cf Chapitre 2.2.5

4• Je transmets

Le tutorat

La direction prend plusieurs engagements :

- renforcer le réseau de tuteurs
- limiter à 2 le nombre simultané d'apprenants par tuteur (la demande de la CGT de limiter à 1 apprenti par tuteur a été refusée)
- fixer le temps consacré à l'exercice du tutorat *a minima* à 10% du temps de travail sur l'année (au prorata de la durée du contrat et du nombre d'alternants)
- associer le tuteur à la décision de recrutement d'alternants prise par le manager (= **AVANT la signature du contrat**)

L'exercice du tutorat est pris en compte pour un accès à l'expertise métier pour les PTA (cf article 1.3.4.2 du Livre 2 de l'accord collectif).

La CGT a fait inscrire dans l'accord « *que les contrats en alternance n'ont pas vocation à remplacer des salarié(e)s en CDI ni à se substituer à l'emploi CDD mais doivent permettre à des salarié(e)s répondant aux modalités de l'alternance de se former pour pouvoir accéder à un emploi* ».

Nous avons également obtenu la généralisation de l'information des élus (CSE et IP) des projets (= **avant** la signature du contrat) de recrutement en alternance et de leurs conditions concrètes de mise en place (nature, durée, tuteur, diplôme préparé, école).

Depuis le 1er janvier 2017, les **maîtres d'apprentissage** peuvent valoriser leur investissement dans leur Compte d'Engagement Citoyen (article L.5151-9 5° du Code du travail). Ces heures s'ajoutent à leur CPF dans la limite d'un plafond de 500€/an par abondement du dispositif légal de 240€/an pendant 3 ans.

Une certification relative aux compétences de **maître d'apprentissage/tuteur** existe depuis 2018 :

 <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/certification-matu>.

Cf Chapitre 2.2 et 2.2.4

Les formateurs internes

- Les FOR (Formateurs Occasionnels Ressources) : une nouvelle promotion sera formée chaque année. La direction privilégiera les profils numériques ou issus des fonctions supports
- Les Animateurs de formation
- Les tuteurs
- Les référents
- Les experts métiers

Cf Chapitre 4.2.4

L'accompagnement des fins de carrière

Les engagements de la direction :

- favoriser la transmission intergénérationnelle des compétences ;
- porter attention au déroulement de carrière des seniors ;
- garantir aux seniors l'accès à la formation professionnelle ;
- préparer les salariés en fin de carrière à la transition entre activité professionnelle et retraite.

Dispositifs :

- entretien professionnel ;
- pour les 55 ans et + : entretien personnalisé pendant le temps de travail auprès d'un organisme externe spécialisé pour étudier sa situation au regard de ses droits à retraite (coût pris en charge par l'entreprise) ;
- suivi médical individuel renforcé à la demande du senior ;
- aménagement du temps de travail :
 - examen attentif des demandes des seniors ayant exercé au moins 25 ans les métiers visés par la prévention de la pénibilité* et/ou en situation de handicap ;
 - utilisation de son CET ([cf. article 5-4-1 du Livre 1 de l'accord collectif](#)) ;

- retraite progressive. Le dispositif issu de l'accord cadre du 7 mai 2019 relatif au déploiement du Projet d'Entreprise de France Télévisions s'arrête le 31 décembre 2022. L'entreprise souhaite engager la négociation d'un nouvel accord sur le sujet en 2023. En attendant, [le dispositif légal](#) perdure.

Cf Chapitre 4.1.3

* La liste des métiers visés par la prévention de la pénibilité est celle qui avait été annexée dans le contrat de génération de 2017 qu'il convient d'actualiser, raison pour laquelle elle n'est pas annexée à l'accord GPEPP. Elle fera partie des négociations complémentaires à venir.

La CGT a contesté ce critère des 25 ans qui ne prend pas en compte bon nombre de situations difficiles pour les salariés. Refus catégorique de la direction qui ne vit visiblement pas les mêmes contraintes, et qui a beaucoup à apprendre pour améliorer l'accompagnement des fins de carrière en évitant les sources professionnelles d'inaptitude qui se multiplient.

La retraite

3 dispositifs d'accompagnement collectifs :

- formation d'une journée « Préparation à la retraite » ;
- formation sur les règles de premier secours ([cf. Loi du 3 juillet 2020](#) visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent) ;
- information sur les régimes de retraite.