

LE LIVRET DE L'ALTERNANCE



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Le contrat de
travail, le salaire



Le bénéficiaire



La formation



www.udfo91.fr

AVANT-PROPOS

Depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée en 2018 et le lancement du plan "1 jeune, 1 solution", la formation en alter-nance est plus que jamais la voie privilégiée de l'insertion des jeunes.

Ces dernières années, le Gouvernement a instauré des aides financières exceptionnelles aux entreprises qui recrutent en apprentissage. Cependant, ces aides ont été revues à la baisse. En effet, un décret du 22 février 2025, concernant l'aide unique aux employeurs d'apprentis, entré en vigueur le 24 février 2025, a introduit de nouvelles conditions d'attribution (relatives notamment à la date de conclusion du contrat) et réduits les aides accordées aux entreprises. De plus, il existe désormais une participation obligatoire des employeurs selon les niveaux de diplômes visés (niveau 6 et 7).

Force ouvrière rappelle son action pour la défense des droits des jeunes travailleurs en formation.

Dans la volonté de les accompagner, FO publie un livret consacré à l'alternance dont l'objectif est de donner une perspective générale des droits des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation.

Pour tout renseignement complémentaire, la Confédération Force Ouvrière reste à votre disposition.

Amitiés syndicales.

Michel Beaugas
Secrétaire Confédéral
en charge de l'Emploi et des Retraites

SOMMAIRE

L'alternance, c'est quoi ? 3

L'apprentissage

Le contrat
d'apprentissage 6

L'apprenti 8

Le salaire mensuel 10

La formation 11

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de
professionnalisation 14

Le bénéficiaire 16

Le salaire mensuel 18

La formation 19

Glossaire 20

Liens utiles 20 et 21



www.udfo91.fr

L'ALTERNANCE, C'EST QUOI

C'est une formation basée sur l'acquisition de connaissances générales suivies au sein d'un organisme de formation et de savoir-faire professionnels enseignés en entreprise dans le but d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification.

La Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Permet à un salarié de changer de métier ou de profession, ou d'obtenir une promotion sociale

Le Contrat de professionnalisation

S'inscrivant dans le cadre de la formation professionnelle continue, il s'agit d'un contrat de travail dont l'objectif est de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État ou la branche professionnelle.

Le Contrat d'apprentissage

S'inscrivant dans le cadre de la formation initiale, il s'agit d'un contrat de travail de type particulier dont l'objectif est de permettre l'obtention d'un diplôme d'Etat (CAP, BTS, licence, master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

L'APPRENTISSAGE

Selon le Code du travail, l'objet de l'apprentissage est de répondre aux besoins éducatifs de la nation et de contribuer à l'insertion professionnelle.

Pour ce faire, l'apprentissage repose sur l'alternance entre une formation théorique et une formation pratique dans le but d'obtenir un titre ou un diplôme professionnel afin d'exercer un métier.

Par conséquent, l'apprentissage est accessible du CAP jusqu'au doctorat.

**L'apprentissage implique l'intervention
de quatre acteurs :**

LE CFA

**il dispense la formation
théorique et générale**

L'APPRENTI

**il jouit de la double casquette salarié
et (jeune)travailleur en formation**

L'ENTREPRISE

elle forme l'apprenti au métier donné

L'OPCO

**il vérifie la conformité et assure le
financement du contrat d'apprentissage.**

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Principe

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de droit privé, de type particulier** signé entre l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal si ce dernier est mineur). L'apprenti est considéré comme un **salarié**, c'est-à-dire qu'il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, à condition qu'ils soient compatibles avec sa qualité de (jeune) **travailleur en formation**.

Conditions tenant à la conclusion du contrat

→ **Conditions liées à l'apprenti** : il doit être âgé de 16 à 29 ans.

Exceptions

*Le jeune est âgé de **15 ans** et il justifie avoir accompli sa dernière année de collège.*

*L'apprenti est âgé de **plus de 29 ans** et il justifie la qualité de travailleur handicapé, ou souhaite obtenir un **niveau de diplôme supérieur**, ou bien que la **rupture du contrat initial est indépendante de sa volonté**.*

→ **Conditions liées à la forme du contrat** :

- il doit être écrit et **signé** par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal) ;
- il doit être soumis au principe de **gratuité** (l'apprenti n'a pas à payer pour la conclusion du contrat) ;
- il doit contenir des **mentions obligatoires** (identité des parties et du maître d'apprentissage, durée, effectif de l'entreprise, salaire, diplôme/titre préparé, etc.).

→ **Procédure obligatoire** :

- les **parties** signent le contrat ;
- l'employeur transmet le contrat et la convention de formation à l'OPCO compétent qui vérifie les conditions légales (dans les 5 jours ouvrables) ;
- la **DGEFP** enregistre le contrat préalablement vérifié

Recours

Le **défaut d'écrit, l'absence ou l'irrégularité des mentions obligatoires** peut entraîner la **nullité** du contrat.

Le **non-respect de la procédure obligatoire** peut entraîner la **requalification** du contrat d'apprentissage en CDI ou en CDD.

LA RUPTURE

Le contrat d'apprentissage peut être légitimement rompu dans les hypothèses suivantes :

- en cas de **liquidation** de l'entreprise (fermeture) ;
- lorsque l'apprenti obtient son **diplôme de manière anticipée** ;
- **au cours des 45 premiers jours en entreprise** (continus ou discontinus), l'employeur et l'apprenti peuvent librement mettre un terme au contrat. Passé ce délai l'employeur et l'apprenti peuvent, d'un commun accord, rompre le contrat.

L'employeur peut également licencier l'apprenti pour :

- **faute grave** (un fait ou un ensemble de faits constituant une violation des obligations contractuelles. Exemples : ivresse au travail, absences injustifiées)
- **inaptitude** ;
- **force majeure** (événement imprévisible, insurmontable échappant au contrôle des personnes concernées. Exemples : catastrophe climatique)
- **exclusion du CFA.**

Enfin, l'apprenti peut solliciter la rupture du contrat. Pour cela, il doit impérativement faire appel au **médiateur** de l'apprentissage qui dispose d'un délai de quinze jours pour tenter de trouver une solution amiable au litige.

Où trouver le médiateur de l'apprentissage ?

Le médiateur compétent dépend du secteur d'activité dans lequel l'apprenti effectue sa formation

- secteur du commerce et de l'industrie : Chambre du commerce et de l'industrie ;
- secteur de l'artisanat : Chambre des métiers et de l'artisanat ;
- secteur de l'agriculture : Chambre de l'agriculture.

L'APPRENTI

(Jeune)
travailleur en
formation



Salarié

Jeune travailleur en formation/Salarié

Rappel. L'apprenti bénéficie des mêmes droits et obligations que l'ensemble des salariés de l'entreprise dès lors qu'ils sont compatibles avec sa qualité de travailleur en formation

Jeune travailleur en formation

salarié

DURÉE DU TRAVAIL

Elle comprend les périodes en entreprise et en CFA.

Autrement dit, le temps d'enseignement théorique est compté dans l'horaire de travail *in fine* dans le décompte des heures supplémentaires.

Principe : 35 heures par semaine, 7 heures par jour.

Dérogations : 40 heures par semaine :

- **exceptionnelles** sur autorisation de l'inspection du travail après avis médical ;
- **conformes habituelles** : chantiers du bâtiment travaux publics, espaces paysagers.

Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/le-temps-de-travail-des-jeunes-de-moins-de-18-ans>

TRAVAUX DANGEREUX

Principe : interdiction d'embaucher un apprenti pour des travaux dangereux (effondrement et ensevelissement, conduite d'engins, risques électriques, etc.).

Exceptions : la nature de l'activité exercée et le métier enseigné peuvent justifier une dérogation sur autorisation par la Drees.

SANTÉ AU TRAVAIL

L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de l'apprenti au sein de son entreprise.

L'apprenti bénéficie du même suivi médical (médecin du travail, visite d'information et de prévention, visite de reprise, etc.) que l'ensemble des salariés.

TRAVAIL DE NUIT

Principe : interdiction de faire travailler un apprenti de nuit.

Exceptions : dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie, la pâtisserie, les spectacles et les courses hippiques.

CONGÉS

Droit aux congés maternité/paternité.

Droit aux congés spécifiques pour événements familiaux (mariage, PACS, décès, etc.). Droit aux congés annuels : 5 semaines par an.

Prise de congés :

- obligation : l'apprenti doit prendre ses congés lors des périodes en entreprise ;
- procédure : en premier lieu, il faut consulter l'accord d'entreprise/convention collective prévoyant éventuellement une procédure particulière. Sinon, il convient d'appliquer la procédure ordinaire qui est subordonnée à l'autorisation de l'employeur.

CONGÉS PARTICULIERS

Si l'apprenti est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il a droit à 30 jours de congés supplémentaires sans solde, c'est-à-dire non rémunérés, 5 jours ouvrables pour préparation d'examen, 1 jour pour la journée Défense et citoyenneté.

SUIVI DE LA FORMATION

Obligation pour l'apprenti : suivre la formation théorique et pratique et effectuer les missions qui lui sont confiées

STATUT ÉTUDIANT

L'apprenti bénéficie d'une carte étudiant métiers permettant d'obtenir des réductions (restaurants universitaires, cinéma, transports, etc.) sur l'ensemble du territoire national

SALAIRE

RÉMUNÉRATION BRUT MENSUEL MINIMAL D'UN APPRENTI

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27 % du Smic, soit 486,49 euros	43 % du Smic*, soit 774,77 euros	Salaire le plus élevé entre 53 % du Smic*, soit 954,95 euros et 53 % du SMC** correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic* Salaire le plus élevé entre le Smic (1 801,80 euros) et le SMC** correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^{ème} année	39 % du Smic, soit 702,70 euros	51 % du Smic*, soit 918,13 euros	Salaire le plus élevé entre 61 % du Smic, soit 1 099,10 euros et 61 % du SMC** correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic* Salaire le plus élevé entre le Smic (1 801,80 euros) et le SMC** correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 ^{ème} année	55 % du Smic*, soit 990,99 euros	67 % du Smic*, soit 1 207,21 euros	Salaire le plus élevé entre 78 % du Smic*, soit 1 405,40 euros et 78 % du SMC**	100 % du Smic* Salaire le plus élevé entre le Smic (1 801,80 euros) et le SMC**

*Smic montant brut au 1^{er} novembre 2024. **SMC : Salaire minimum conventionnel.

À NOTER

- L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Il est nécessaire de vérifier chaque année les nouveaux montants actualisés par rapport au Smic.
- Le Code du travail prévoit que l'apprenti en licence professionnelle reçoit au minimum le salaire prévu pour la deuxième année d'apprentissage (D 6222-26).
- Il est primordial de vérifier les éventuelles clauses des conventions collectives, ou des accords d'entreprise rédigées à ce sujet qui peuvent prévoir une rémunération plus favorable.
- La rémunération de l'apprenti est exonérée de charges sociales et fiscales.

CONSEIL

- Voir le bulletin de paie ou le contrat de travail de l'apprenti pour déterminer la convention collective applicable.

LA FORMATION

CFA

Il assure la **formation générale** de l'apprenti. Cela signifie que le CFA dispense les enseignements généraux (mathématiques, histoire, français, enseignement civique, etc.) et professionnels.



Employeur

Il a l'**obligation** de prendre **toutes les mesures nécessaires et suffisantes** pour garantir la formation de l'apprenti (inscription aux épreuves du diplôme, équipement, techniques, conditions de travail, désignation du maître d'apprentissage, etc.).

Maître d'apprentissage

Désigné par l'employeur (ou l'employeur lui-même), il est responsable de la formation de l'apprenti en entreprise.

Il est chargé de lui enseigner **les savoir-faire et les techniques** en lien avec le diplôme préparé.

Il doit respecter plusieurs conditions, et, notamment justifier du même diplôme ou titre professionnel que celui préparé par l'apprenti, ou, à défaut, de deux années d'expérience d'une activité en lien avec le diplôme ou le titre préparé.

Enfin il ne peut pas former plus de deux jeunes à la fois, voire trois s'il s'agit d'un redoublant.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Selon le Code du travail, l'objet du contrat de professionnalisation est de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État ou la branche professionnelle.

À l'instar de l'apprentissage, il suppose l'alternance entre des enseignements généraux, professionnels et techniques.

Précisément, le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un titre ou un diplôme professionnel, un CQP de branche ou interbranche ou encore une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

**Le contrat de professionnalisation
implique quatre acteurs :**

L'ORGANISME DE FORMATION

**il dispense la formation théorique et générale
(public ou privé)**

LE BÉNÉFICIAIRE

**il jouit de la double casquette salarié
et travailleur en formation**

L'ENTREPRISE

elle forme le bénéficiaire au métier donné

L'OPCO

**il vérifie la conformité et assure le financement
du contrat de professionnalisation.**

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Principe

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé à durée déterminée (renouvelable sous condition) ou indéterminée signé entre l'employeur et le bénéficiaire considéré comme un salarié au sein de l'entreprise (ou son représentant légal si ce dernier est mineur).

Conditions

→ Les conditions liées au bénéficiaires :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus dans le but de compléter une formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI.

→ Les conditions liées à la forme du contrat :

- le contrat est écrit et signé par l'employeur et le bénéficiaire (ou son représentant légal) ;
- soumis au principe de gratuité (le bénéficiaire n'a pas à payer pour la conclusion du contrat) ;
- contient des mentions obligatoires (emploi occupé, durée du contrat, temps de travail, salaire, etc.). Peut inclure une période d'essai.

→ Procédure :

- les parties signent le contrat ;
- l'employeur transmet le contrat ainsi que le programme de formation à l'OPCO compétent qui vérifie les conditions légales (dans les 5 jours ouvrables) ;
- l'OPCO dépose le contrat auprès de la DGEFP enregistre le contrat préalablement vérifié

Enfin, concernant les autres conditions tenant à la conclusion du contrat de professionnalisation, il convient de se référer aux règles généralement applicables au contrat de travail.

LA RUPTURE

Contrairement au contrat d'apprentissage, la rupture du contrat de professionnalisation ne suppose pas de règles particulières. Par conséquent, il suffit de se référer aux règles du Code du travail généralement applicables selon qu'il s'agisse d'un contrat durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée INDÉTERMINÉE

Principe

Le contrat de professionnalisation, en tant que CDI, peut être rompu :

- à l'initiative de l'employeur
Exemples : licenciement pour motif économique ou motif personnel.
- à l'initiative du salarié
Exemples : démission, prise d'acte, résiliation judiciaire.
- d'un commun accord (rupture conventionnelle)

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée DÉTERMINÉE

Principe

Le contrat de professionnalisation, en tant que CDD, ne peut pas être rompu avant le terme prévu.

Exception

Le Code du travail (art. L 1243-4) autorise certains motifs de rupture (accord entre l'employeur et le salarié, faute grave, force majeure, etc.). Dans ce cadre, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant la rupture, informer la Dreets, l'OPCO ainsi que l'Urssaf (obligation d'information)

ATTENTION !

Le contrat de professionnalisation peut être librement rompu lors de la période d'essai (qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD).

Lorsque le contrat est rompu, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié certains documents (certificat de travail, attestation pôle emploi, solde de tout compte).

LE BÉNÉFICIAIRE

Travailleur en formation/salarié

Travailleur en formation

salarié

EXÉCUTION DU CONTRAT

De manière générale, le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés à condition qu'elles soient compatibles avec les exigences de la formation

DURÉE DU TRAVAIL

Elle comprend les périodes en entreprise et au sein de l'organisme de formation. Autrement dit, le temps d'enseignement théorique est compté dans l'horaire de travail in fine dans le décompte des heures supplémentaires.

Principe : 35 heures par semaine, 7 heures par jour

Exceptions (sous conditions) : 10 heures par jour voire 12 heures par jour, 44 heures par semaine, voire 48 heures par semaine.

Le salarié en contrat de professionnalisation effectue le même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise.

TRAVAIL DE NUIT

Sauf s'il est mineur, le salarié peut travailler de nuit dans les conditions prévues par le Code du travail.

Principe : le travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise.

Secteurs dérogatoires : hôtellerie, restauration, boulangerie, pâtisserie, spectacles et courses hippiques, etc.

SANTÉ AU TRAVAIL

L'employeur doit garantir la santé et la sécurité au bénéficiaire au sein de son entreprise, au même titre qu'à l'ensemble de ses salariés. Par conséquent, il a droit au même suivi médical (visite d'information et de prévention visite de reprise, etc.).

CONGÉS

Droit aux congés maternité/paternité.

Droit aux congés spécifiques pour événements familiaux (mariage, PACS, décès, etc.)

Droit aux congés annuels : 5 semaines par an.

Obligation : le salarié doit prendre ses congés lors des périodes en entreprise.

Procédure : En premier lieu, il faut consulter l'accord d'entreprise/convention collective prévoyant éventuellement une procédure particulière. Sinon, il convient d'appliquer la procédure ordinaire qui est subordonnée à l'autorisation de l'employeur.

CONGÉS SPÉCIFIQUES

Si le salarié est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il a droit à 30 jours de congés supplémentaires sans solde, c'est-à-dire non rémunérés.

SUIVI DE LA FORMATION

Le salarié s'engage à suivre la formation prévue par le contrat.

STATUT ÉTUDIANT

Le salarié bénéficie d'une carte étudiant métiers permettant d'obtenir des réductions (restaurants universitaires, cinéma, transports, etc.) sur l'ensemble du territoire national

TRAVAUX DANGEREUX

Sauf s'il est mineur, en principe rien n'empêche le salarié d'effectuer des travaux réglementés ou dangereux.

ATTENTION !

Les droits et les obligations du salarié varient selon que ce dernier ait plus ou moins de 18 ans. Au même titre que l'apprentissage, les règles applicables sont plus protectrices envers le salarié mineur (cf. Liens utiles en page 20).

SALAIRE

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. De fait, la loi prévoit une rémunération minimale (cf. infra) indexée sur le Smic. Cette dernière s'applique aux salariés titulaires d'un titre ou d'un diplôme non professionnel de niveau bac ou inférieur au bac professionnel, et se trouve majorée lorsque ces derniers passent une tranche d'âge ou obtiennent un niveau de qualification supérieur.

Âge du salarié	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Moins de 21 ans	55 % du Smic 991,50 euros	65 % du Smic 1 171,18 euros
De 21 à 25 ans	70 % du Smic* 1 261,26 euros	80 % du Smic 1 441,45 euros
Au-delà de 26 ans	Au moins 100 % du Smic, soit actuellement 1 801,80 euros . 85 % du salaire minimum prévu dans les accords collectifs de la branche ou d'entreprise (Salaire minimum conventionnel).	

*Smic montant brut au 1^{er} novembre 2024.

À NOTER

- Il est nécessaire de vérifier chaque année les nouveaux montants actualisés par rapport au Smic.
- Des dispositions conventionnelles ou du contrat de travail peuvent prévoir une rémunération plus favorable.
- Il est primordial de vérifier les éventuelles clauses des conventions collectives, ou des accords d'entreprise rédigées à ce sujet car elles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

CONSEIL

Voir le bulletin de paie ou le contrat de travail de l'apprenti pour déterminer la convention collective applicable.

LA FORMATION

Organisme de formation

Il assure la **formation générale** du bénéficiaire. Cela signifie que l'organisme dispense tant des enseignements théoriques et professionnels que des enseignements généraux. La durée de ces enseignements ne peut pas être inférieure 150 heures.



Employeur

Il a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires et suffisantes pour garantir la formation du bénéficiaire

Exemples : désigner le tuteur, laisser le temps nécessaire au tuteur pour exercer ses fonctions.

Tuteur

Le tutorat est assuré par un salarié qualifié de l'entreprise. Il doit satisfaire certaines conditions

- deux ans d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification visée
- maximum trois travailleurs en formation (apprentissage compris) voire deux si le tutorat est assuré par l'employeur.

Le tuteur assure de nombreuses missions notamment l'accueil l'information et l'orientation du bénéficiaire, l'organisation de son activité en entreprise, l'acquisition des savoir-faire, etc.

GLOSSAIRE

AAH	Allocation adulte handicapé
ASS	Allocation de solidarité spécifique
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFA	Centre de formation des apprentis
CUI	Contrat unique d'insertion
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
Jours ouvrables	Tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés
OPCO	Opérateurs de compétences
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Liens utiles

Force Ouvrière : www.force-ouvriere.fr/ – **Contact FO** : www.force-ouvriere.fr/-contacter-fo

Alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

DREETS : dreets.gouv.fr/

Durée du travail d'un jeune de moins de 18 ans : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

Jeunes de 15 à 18 ans entreprise : travaux interdits et travaux réglementés : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344

Médiateur de l'apprentissage :

Chambre du commerce et de l'industrie : www.cci.fr/

Chambre des métiers et de l'artisanat : www.artisanat.fr/

Chambre d'agriculture : chambres-agriculture.fr/

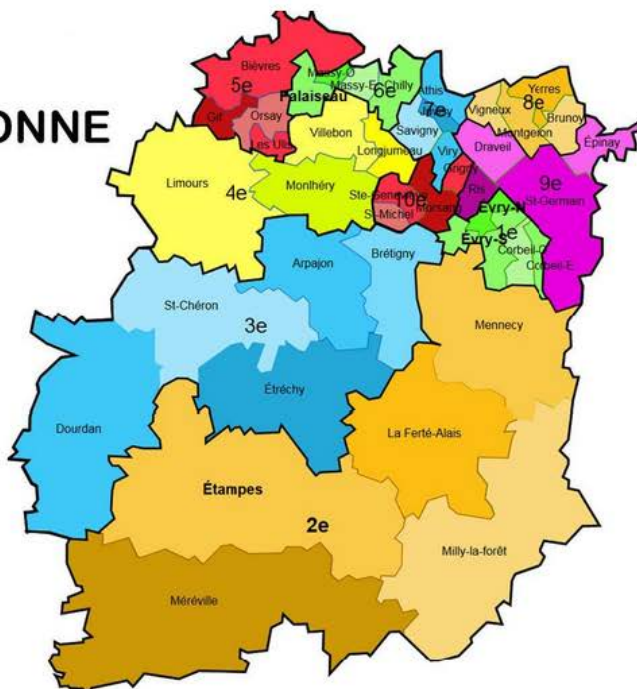
Ministère du travail : travail-emploi.gouv.fr/

OPCO : travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco

Service public : www.service-public.fr/

Légifrance : www.legifrance.gouv.fr/ (Code du travail, conventions collectives, accords d'entreprise en ligne)

ESSONNE



Liens utiles en ESSONNE

DRIEETS 91 : <https://idf.drieets.gouv.fr/Essonne>

CONTACTS FO



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

FORCE OUVRIÈRE

Secrétaire confédéral : Michel Beaugas
Secteur de l'Emploi et des Retraites

141 avenue du Maine, 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 84 05

mbeaugas@force-ouvriere.fr

www.force-ouvriere.fr



Union Départementale FO 91

12, place des terrasses de l'Agora 91000 Evry

tél : 01 60 78 15 57

mail : **udfo91@force-ouvriere.fr**

www.udfo91.fr

syndicat local

