

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, NOTAMMENT LES SALAIRS EFFECTIFS, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE

CEHDF

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne Hauts de France, dont le siège social est situé 612 rue de la Chaude Rivière – 59800 LILLE, représentée par **Madame Peggy BRIONE** Membre du Directoire en charge du pôle Culture, Talent et Transformation

D'une part ;

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

Magali vandenbrom, déléguée syndicale Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

Jean-Philippe Stogowski, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

olivier Buliard, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction de la Caisse d'Epargne Hauts de France (CEHDF) a invité les Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise à participer à la négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, lors de 4 réunions qui se sont tenues les 16 janvier 2025, 7 février 2025, 28 février 2025 et 11 mars 2025.

Après échanges sur la base des propositions faites tant par les organisations syndicales représentatives que par la direction de la CEHDF, il a été convenu ce qui suit, étant précisé que :

- L'ensemble des thèmes de négociation obligatoire, au titre de la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, ont été abordés dans le cadre de la négociation ;
- Ne sont reprises que les mesures pour lesquelles des actions sont convenues.

Article 1 - Versement d'un supplément d'intéressement

La Caisse d'Epargne Hauts de France s'engage par le présent accord, à verser un supplément d'intéressement, au titre de l'exercice clos 2024, d'un montant de 2 763 000 € bruts pour les salariés.

Les modalités de versement et de répartition de cette enveloppe de supplément d'intéressement sont définies au sein d'un accord spécifique relatif « à la répartition du supplément d'intéressement versé au titre de l'exercice clos 2024 ».

Article 2 - Revalorisation de l'abondement lors d'investissements dans le Plan d'Epargne Entreprise et le Plan d'Epargne Collectif Interentreprises

La Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite revaloriser l'abondement prévu par l'accord relatif au plan d'épargne entreprise (PEE) du 26 avril 2017 et au contrat d'adhésion au Plan d'Epargne Collectif Interentreprises (PERCO-I) du Groupe BPCE du 20 décembre 2011.

Le montant maximal de l'abondement sera désormais de 700 € bruts dans les proportions suivantes :

- 0 à 200 € : 150 % d'abondement
- 200.01 à 500 € : 75 % d'abondement
- 500.01 à 1 000 € : 35 % d'abondement

Les modalités et conditions particulières de cette nouvelle formule d'abondement seront précisées au sein d'un avenant à l'accord relatif au plan d'épargne entreprise du 26 avril 2017 et au sein d'un avenant

à l'accord d'adhésion au Plan d'Epargne Collectif Interentreprises (PERCOL-I) du Groupe BPCE du 20 décembre 2011.

Article 3 - Revalorisation des trajectoires de rémunération

3.1 Revalorisation des trajectoires de rémunération pour les fonctions commerciales

Afin de renforcer une des mesures phares de l'accord NAO 2022 relative aux trajectoires de rémunération pour les fonctions commerciales, la Caisse d'Epargne Hauts de France (CEHDF) avait revalorisé les salaires minimaux garantis, ainsi que les trajectoires de rémunérations pour sept des neufs emplois commerciaux concernés par la mesure en 2022 lors de la NAO 2023 puis pour huit des neufs emplois commerciaux concernés par la mesure en 2022 lors de la NAO 2024.

Afin de poursuivre cette amélioration, la CEHDF revalorise de nouveau pour deux des neufs métiers commerciaux concernés par la mesure et listés ci-dessous, le niveau de rémunération annuelle minimum et les trajectoires de rémunération à 2 et 5 ans, dans les conditions suivantes :

- Conseiller de clientèle (y compris multimedia) :
 - Le salaire minimum est fixé à 29 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 30 300 € bruts par an, soit une augmentation de 4.5% par rapport au salaire minimum,
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 31 800 € bruts par an soit une augmentation de 9,7% par rapport au salaire minimum.

- Chargé de clientèle (y compris multimedia) :
 - Le salaire minimum est fixé à 31 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 32 600 € bruts par an, soit une augmentation de 5.2% par rapport au salaire minimum,
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 34 400 € bruts par an soit une augmentation de 11% par rapport au salaire minimum.

Les métiers commerciaux non repris dans cette liste et pour lesquels un salaire minimum et des trajectoires de rémunération à 2 et 5 ans ont été fixés en 2022 continuent de bénéficier des dispositions inscrites au sein des accords relatifs à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée signés le 17 mars 2022, le 18 mars 2023 et le 2 avril 2024.

Il est rappelé que, comme prévu dans les accords relatifs à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée conclus en 2022 et 2023 et 2024, les montants ci-dessus correspondent à une année complète d'activité, et pour un salarié à temps complet. Il est

d'ailleurs précisé que, plus généralement, les dispositions de ces accords, relatives à l'application de ces mesures, demeurent applicables en l'état.

Enfin, il est précisé que le métier de chargé d'affaires professionnelles est intégré au sein de la grille de trajectoires de rémunération des chargés d'affaires gestion privée.

3.2 Revalorisation des trajectoires de rémunération pour les fonctions supports

Afin de donner aux métiers des fonctions supports une visibilité sur leurs trajectoires de rémunération ainsi que sur leur parcours professionnel, un dispositif similaire à celui mis en œuvre en 2022 pour les fonctions commerciales, a été créé pour les fonctions supports par l'accord NAO 2023.

Les métiers des fonctions supports ont été regroupés en douze « famille de métiers » pour lesquelles un salaire minimum, ainsi qu'une trajectoire de rémunération à 2 et 5 ans sont définis.

Afin de renforcer cette mesure relative aux trajectoires de rémunération pour les fonctions supports, la CEHDF revalorise le niveau de rémunération annuelle minimum et les trajectoires de rémunération à 2 et 5 ans pour l'ensemble des « familles de métiers » des fonctions supports dans les conditions suivantes :

- Analyste / Conseiller affaires spécialisées
 - Le salaire minimum est fixé à 32 500 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 35 000 € bruts par an, soit une augmentation de 7.7% par rapport au salaire minimum.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 37 500 € bruts par an, soit une augmentation de 15.4% par rapport au salaire minimum.
- Animateur
 - Le salaire minimum est fixé à 39 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 41 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.4% par rapport au salaire minimum.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 44 000 € bruts par an, soit une augmentation de 12.8% par rapport au salaire minimum.
- Assistant
 - Le salaire minimum est fixé à 31 500 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 34 000 € bruts par an, soit une augmentation de 7.9% par rapport au salaire minimum.

- La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 36 500 € bruts par an, soit une augmentation de 15.9% par rapport au salaire minimum.
- Audit
 - Le salaire minimum est fixé à 39 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 41 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.4% par rapport au salaire minimum.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 44 000 € bruts par an, soit une augmentation de 12.8% par rapport au salaire minimum.
- Chargé / Gestionnaire / Administrateur
 - Le salaire minimum est fixé à 32 500 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 35 000 € bruts par an, soit une augmentation de 7.7% par rapport au salaire minimum.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 37 500 € bruts par an, soit une augmentation de 15.4% par rapport au salaire minimum.
- Chef de projet
 - Le salaire minimum est fixé à 34 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 36 500 € bruts par an, soit une augmentation de 7.4% par rapport au salaire minimum.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 39 000 € bruts par an, soit une augmentation de 14.7% par rapport au salaire minimum.
- Comptable
 - Le salaire minimum est fixé à 32 500 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 35 000 € bruts par an, soit une augmentation de 7.7% par rapport au salaire minimum.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 37 500 € bruts par an, soit une augmentation de 10.8% par rapport au salaire minimum.
- Contrôleur / Data
 - Le salaire minimum est fixé à 36 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 38 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.9% par rapport au salaire minimum.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 41 000 € bruts par an, soit une augmentation de 13.9% par rapport au salaire minimum.

- Ingénieur / Expert / Trésorier
 - o Le salaire minimum est fixé à 41 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 43 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.1% par rapport au salaire minimum.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 46 000 € bruts par an, soit une augmentation de 12.2% par rapport au salaire minimum.
- Juriste
 - o Le salaire minimum est fixé à 36 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 38 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.9% par rapport au salaire minimum.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 41 000 € bruts par an, soit une augmentation de 13.9% par rapport au salaire minimum.
- Responsable
 - o Le salaire minimum est fixé à 36 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 38 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.9% par rapport au salaire minimum.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 41 000 € bruts par an, soit une augmentation de 13.9% par rapport au salaire minimum.
- Responsable Département & Adjoint
 - o Le salaire minimum est fixé à 43 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 45 500 € bruts par an, soit une augmentation de 5.8% par rapport au salaire minimum.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 48 000 € bruts par an, soit une augmentation de 11.6% par rapport au salaire minimum.

Il est rappelé que, comme prévu dans l'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée conclu en 2023, les montants ci-dessus correspondent à une année complète d'activité, et pour un salarié à temps complet. Il est d'ailleurs précisé que, plus généralement, les dispositions de cet accord, relatives à l'application de cette mesure, demeurent applicables en l'état.

Enfin, il est précisé que le métier de Conseiller Banque Privée est intégré au sein de la grille de trajectoires de rémunération Ingénieur / Expert / Trésorier.

Article 4 – Précision sur l'augmentation annuelle minimum en cas de promotion d'un collaborateur sur un nouveau métier

L'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée conclu en 2019 prévoit à l'article I B) un « niveau de mesure salariale plancher lors de l'accession » à certains métiers limitativement fixés dans l'article susvisé.

L'objectif de cet accord est de valoriser l'accession d'un collaborateur à un métier d'un niveau supérieur à celui qu'il occupait au moment de son changement de métier.

La Caisse d'Epargne Hauts de France précise que l'augmentation annuelle minimum prévue à l'article I B) de l'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée conclu en 2019 ne s'applique que lorsque :

- Le collaborateur est nommé sur un métier dont le salaire plancher est d'un montant supérieur au salaire plancher du métier occupé par le collaborateur au moment de sa nomination. Il est ici précisé que, afin d'apprécier si le salaire plancher du nouveau métier est d'un montant supérieur ou non, il convient de se référer à la grille de trajectoires de rémunération créé par l'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée signé le 17 mars 2022 et revalorisée par l'article 3 du présent accord et les accords NAO du 18 mars 2023 et du 2 avril 2024.

- Le collaborateur n'a jamais occupé par le passé le nouveau métier.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent que lorsque le nouveau métier auquel accède le salarié est listé au sein de l'article I B) de l'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée conclu en 2019 à savoir :

- Chargé de clientèle (y compris Multimédia)
- Gestionnaire de clientèle patrimoniale (y compris Multimédia)
- Directeur d'agence adjoint (y compris Multimédia)
- Directeur d'agence rattaché
- Chargé de clientèle professionnelle (y compris Multimédia)
- Chargé d'affaires gestion privée (y compris Multimédia)
- Directeur d'agence (y compris Multimédia)

Article 5 – Soutenir les collaborateurs réalisant un don de sang, de plasma ou de plaquettes

La Caisse d'Epargne Hauts de France soutient les collaborateurs qui réalisent un don de sang, de plasma ou de plaquettes au sein de l'Etablissement français du sang tel que prévu par le Code de la santé publique.

Ainsi, la Caisse d'Epargne Hauts de France autorise les salariés à s'absenter de leur poste de travail pour faire un don au sein de l'Etablissement français du sang, sous réserve que l'absence du salarié ne nuise pas au bon fonctionnement du service.

Dès lors, et en application des dispositions de l'article D. 1221-2 du Code de la santé publique, la rémunération versée par l'entreprise au salarié donneur, au titre de l'exercice de son activité professionnelle, est maintenue pendant la durée consacrée au don pour autant que la durée de l'absence n'excède pas le temps nécessaire au déplacement entre lieu de travail et lieu de prélèvement et, le cas échéant, au retour, ainsi qu'à l'entretien et aux examens médicaux, aux opérations de prélèvement et à la période de repos et de collation jugée médicalement nécessaire.

Il est précisé que le salarié est autorisé à s'absenter de son poste de travail et bénéficie du maintien de rémunération dans les conditions susvisées uniquement lorsque :

- Le prélèvement a lieu dans le centre de don de l'Etablissement français du sang le plus proche du lieu de travail du collaborateur au jour du don ;
- Le collaborateur présente dans un délai de deux jours ouvrables le certificat de présence délivré par le centre de prélèvement.

Article 6 – Modalités d'application du bilan santé pour les salariés de 45 ans et plus pour l'année 2025 et 2026

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de bénéficier du programme de prévention tempoforme, la Caisse d'Epargne Hauts de France s'est engagée au sein de l'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée conclu en 2024 à prendre en charge le coût unitaire d'un bilan à 100 % (450 € ttc) une fois par collaborateur dans la limite de 100 bilan au total par année civile pour un budget maximal total de 45 000 € pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2026.

Il est précisé que sur l'année civile 2025, le total des bilans ouverts est porté à 150 sur les années civiles 2025 et 2026.

Il est précisé que les autres dispositions relatives à ce dispositif et détaillées au sein de l'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée du 2 avril 2024 demeurent applicables en l'état.

Article 7 – Revalorisation des chèques emploi service universel

Afin de renforcer le pouvoir d'achat des collaborateurs, la Caisse d'Epargne Hauts de France a décidé de revoir, pour certaines situations, le nombre maximal de titres (dont la valeur faciale est de 15 €) que chaque bénéficiaire peut commander par an.

Désormais, le nombre maximum de titres que chaque bénéficiaire peut commander par an est de :

- 56 Titres (soit 840 € maximum) pour chaque salarié répondant aux conditions d'éligibilité du dispositif définies au sein de l'accord relatif aux titres repas et CESU de 2017
- 80 Titres (soit 1 200 € maximum) pour les parents ayant au moins un enfant âgé de 4 ans à 17 ans inclus
- 94 Titres (soit 1 410 € maximum) pour les parents d'enfant de 3 ans inclus et moins
- 94 Titres (soit 1 410 € maximum) pour les parents attestant sur l'honneur être en situation de monoparentalité pour leur(s) enfant(s) âgé(s) de 17 ans inclus et moins ou lorsque le collaborateur est en situation de handicap (ou son conjoint ou enfant à charge)

La participation employeur se fait dans les conditions suivantes :

- une participation employeur à hauteur de 60 % (soit 504 € maximum de part employeur) pour chaque salarié répondant aux conditions d'éligibilité du dispositif définies au sein de l'accord relatif aux titres repas et CESU de 2017
- une participation employeur à hauteur de 80 % (soit 960 € maximum de part employeur) pour les salariés parents ayant au moins un enfant âgé de 4 ans à 17 ans inclus
- une participation employeur à hauteur de 80 % (soit 1 128 € maximum de part employeur) pour les salariés parents d'un enfant de 3 ans inclus et moins ou pour les salariés parents attestant sur l'honneur être en situation de monoparentalité pour leur(s) enfant(s) âgé(s) de 17 ans inclus et moins ou lorsque le collaborateur est en situation de handicap (ou son conjoint ou enfant à charge)

Les autres dispositions relatives aux titres CESU de « l'accord du 25 avril 2017 relatif aux titres repas et chèque emploi service universel » ne concernant pas la valeur des titres restent inchangées.

Article 9 – Participation au contrat Sérénité Or de la mutuelle BPCE

L'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Hauts de France adhèrent de façon obligatoire à la mutuelle du groupe BPCE pour laquelle la prise en charge patronale est fixée à 54,25%.

Afin d'obtenir des garanties complémentaires, les salariés de la Caisse d'Epargne Hauts de France ont la possibilité d'adhérer à titre personnel au contrat Sérénité Or.

A compter de la signature du présent accord, la Caisse d'Epargne Hauts de France prendra en charge à hauteur de 30 % l'adhésion au contrat Sérénité Or. La contribution au financement de garanties de prévoyance facultatives est soumise à cotisations de sécurité sociale.

Afin d'obtenir la prise en charge, le salarié devra transmettre chaque année un justificatif d'adhésion au contrat Sérénité Or.

Article 10 – Abondement de 35 % du compte épargne temps liquidé dans le cadre de rachat de trimestre

L'accord relatif au compte épargne temps du 26 avril 2017 encadre la possibilité pour le salarié de liquider ses droits au compte épargne temps afin de financer le rachat de trimestre proposé par la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat).

Afin de soutenir les salariés souhaitant réaliser un rachat de trimestre auprès de la Carsat, l'épargne utilisée au titre du CET sera abondée de 35 % afin que le montant total de la rémunération du CET, abondement de 35 % compris, corresponde au maximum au montant du rachat de trimestre financé par le collaborateur auprès de la Carsat.

Il est précisé que, le montant du rachat de trimestre financé par le collaborateur, est celui qui correspond au reste à charge du salarié déduction faite de la contribution prévue au sein de l'accord GEPP du Groupe BPCE.

Le salarié souhaitant obtenir la rémunération de son CET abondé de 35 % devra transmettre le justificatif du rachat de trimestre de la Carsat dans un délai de trois mois suivant ce rachat.

La formule de conversion en argent des jours ainsi liquidés du CET est celle figurant à l'annexe 3 de l'accord relatif au compte épargne temps du 26 avril 2017.

Article 11 - Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

11.1 Modalités de signature de l'accord

Le présent accord est signé au moyen d'un dispositif de signature électronique Docusign garantissant l'identification du signataire, son lien avec l'acte signé, ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

11.2 Conditions de révision

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La demande de révision n'est recevable qu'à échéance d'une période d'observation de 6 mois courant à compter de la date de signature du présent accord, et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités.

Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications. Ce délai ne sera par ailleurs pas opposable en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur le présent avenant.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'avenant de révision, dans un délai maximum de deux mois suivant la demande de révision.

Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à poursuivre l'application du présent avenant dans les mêmes conditions, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessous précisées, et ce, conformément aux dispositions légales.

11.3 Conditions de dénonciation

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Article 12 - Date d'effet et entrée en vigueur – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1^{er} avril 2025. Il sera communiqué à l'ensemble du Personnel sur l'Intranet de l'Entreprise.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédures du Ministère du Travail prévue à cet effet (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).

Fait à Lille, le 03-04-2025

Pour la Direction de la CEHDF

Peggy BRIONE

**Membre du Directoire en charge du pôle
Culture, Talent et Transformation**

Signé par :
 **Peggy Brione**
E3011F41FB094F8...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT	Mme. Magali vandenbrom Déléguée Syndical	Signé par :  Magali Vandenbrom <small>71E1FF81DEC946E...</small>
SNE-CGC	M. Jean-Philippe Stogowski	Signé par :  Jean-Philippe Stogowski <small>D0D3004FE425471...</small>

	Délégué Syndical	
SU-UNSA	M. olivier Buliard Délégué Syndical	 Signé par : Olivier Buliard D0CDE8B51EAE4A3...