Accord sur la Rémunération Extra Conventionnelle relative à la contribution à l'activité et aux résultats

Année 2018

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel de Lorraine

Représentée par Madame Renée TALAMONA, en sa qualité de Directeur Général

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives ci-après :

C.F.D.T. représentée par

M. Alain VALLE

M. Alain ANCELIN

Mme. Véronique BERGER

S.N.E.C.A.-C.G.C représentée par

Mme. Silvana PISANO COLIN

Mme. Corinne SINNES

S.D.D.S SU.D. C.A.M. représentée par

M. Thierry PSAUME

M. Geoffrey VIZOT

Mme Delphine CIELO

PREAMBULE:

Le présent dispositif, mis en place entre les Organisations syndicales représentatives signataires et la Direction de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Lorraine, définit les modalités d'attribution de la Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) au profit des salariés des Réseaux et du Siège de la Caisse Régionale, selon le principe énoncé à l'article 26 de la Convention Collective Nationale.

Au-delà du salaire conventionnel, les parties aux présentes ont souhaité affirmer que le système de Rémunération Extra-Conventionnelle de la Caisse Régionale de Lorraine a pour but de reconnaître la performance collective et individuelle ainsi que l'engagement individuel des collaborateurs.

La Rémunération Extra-Conventionnelle, représentant la partie variable de la rémunération des collaborateurs, favorise l'atteinte des ambitions de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Lorraine.

U6 TP/

Les éléments détaillés dans le présent accord sont valables pour l'exercice civil 2018 et ils ne pourront produire d'effet au titre des années qui ont précédé ou suivront cet exercice.

ARTICLE I- LES PRINCIPES DE LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE (REC) :

La Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) à la Caisse Régionale de Crédit Agricole Lorraine constitue, à la fois, un élément de motivation et un élément de rétribution des équipes.

Elle s'appuie sur les orientations et les priorités de développement de la Caisse Régionale.

Elle mobilise sur les priorités de développement de la Caisse régionale, d'amélioration de l'efficacité du fonctionnement et d'élévation de la qualité de service aux clients.

Dans ce cadre, les parties signataires sont convenues de construire une REC, motivante, simple et compréhensible orientée client, et qui illustre une vision complète de la performance des équipes Siège, Middle Office et des Réseaux ainsi que du développement pérenne de la Caisse régionale.

Elle vise à reconnaître et à valoriser la performance collective et la contribution individuelle à cette performance collective dans la réalisation des ambitions de la Caisse Régionale.

La REC est directement liée à l'emploi occupé par chaque salarié.

A- Bénéficiaires :

Les bénéficiaires de la REC sont tous les salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Lorraine, quel que soit leur type de contrat de travail, à l'exception des salariés recrutés dans le cadre de l'alternance à savoir en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.

Le présent dispositif ne s'applique pas aux auxiliaires de vacances, ces derniers relevant d'un dispositif spécifique de rémunération forfaitaire prévu par l'accord national du 18 juin 1984.

B- Temps de présence :

La REC est versée au prorata du temps de présence et d'exercice dans la fonction occupée à la Caisse Régionale, au cours de l'année civile concernée.

Les absences donnent lieu à une réfaction de la REC, à l'exception des absences pour :

- Congés payés
- Autres Jours de congés : repos pris dans le cadre de l'accord sur le temps de travail
- Congés pris sur le Compte Epargne Temps
- Congés spéciaux pour décès (art 20 de la CCN)
- Congés de formation syndicale
- Absences liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les absences pour congés maternités ou congés d'adoption donnent lieu à réfaction au prorata du temps d'absence.

TO 16

SIL

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération extra conventionnelle est attribuée en fonction du taux d'activité.

Dans le cas de mobilités internes, la rémunération extra conventionnelle sera attribuée en fonction du temps de présence dans chaque emploi.

ARTICLE II- LES MODALITES DE DETERMINATION ET D'ATTRIBUTION DE LA REC :

A- Préambule :

La Direction de la Caisse Régionale détermine unilatéralement et au regard des priorités économiques et commerciales, la valeur des activités et le barème qui permettent d'apprécier les résultats et les performances au travers de la REC.

B- Principes d'attribution de la REC Collective :

Chaque collaborateur bénéficiera d'une REC variable répartie selon les bases définies ci-après :

Les ambitions de la Caisse Régionale sont déclinées par entité ce qui a pour effet de déterminer les objectifs commerciaux à réaliser. Ainsi, chacun doit, dans le cadre de l'exercice de son métier :

- ✓ contribuer au développement rentable de son activité ainsi qu'au développement des autres métiers de son entité, dans un esprit de qualité de service aux clients et aux sociétaires.
- ✓ favoriser le partage de l'information, des bonnes pratiques ainsi que la mise en place des synergies nécessaires au service client.

Deux distinctions sont à faire entre :

- la REC réseaux et la REC des fonctions support (siège)
- la REC managers et la REC collaborateurs (hors managers)

Le périmètre des REC réseaux est le suivant : réseau de proximité (AP, CAF, Groupes), réseaux spécialisés (Agences Entreprises, Banque privée, Collectivités Publiques, PIM, BAE), APA, CA Prox, CCM, CSP, CCA).

Le périmètre des fonctions support (siège) concerne toutes les autres entités.

Dans un premier temps, le taux de l'entité est calculé selon la répartition suivante :

- Pour les collaborateurs des réseaux (hors DGO, DCA, DAP, Managers des réseaux spécialisés):
 - 100 % sur des indicateurs propres à l'entité (activité commerciale, relation client, qualité, risques)
- Pour les managers des réseaux (DGO, DCA, DAP, Managers des réseaux spécialisés) :
 - 70 % sur des indicateurs propres à l'entité (activité commerciale, relation client, qualité, risques) 30 % sur des indicateurs propres aux managers.
- Pour les collaborateurs des fonctions supports :
 - 100 % sur des paramètres prédéterminés sur l'entité
- Pour les managers des fonctions supports (Responsables de département, Responsables de service) :
 - 70 % sur des paramètres prédéterminés sur l'entité
 - 30 % en lien avec #eCA, l'expérience collaborateur et l'expérience client

Limites de taux d'atteinte : Chacun des pavés et chacune des rubriques seront plafonnés à 200%. Si une rubrique < 80%, toutes les autres rubriques et/ou pavés seront alors plafonnés à 140%.

SP V6 Th Dans un second temps, le taux d'atteinte est ajusté selon les synergies suivantes :

Exemple : le taux d'atteinte d'une agence principale est calculé à 90% sur l'atteinte de l'agence principale et à 10% sur celle du groupe de rattachement

Entités			Tous Réseaux	Réseau ARC					Réseau ECP							
	Poids de l'atteinte des objectifs de l'entité	Fonctions support (1)	ARC + ECP (2)	АРА	CA-Prox	CCIM	Groupe de rattachement	Tous Groupes	1	Toutes AP	ECP (3)	Toutes Ag ENT	BPR	PIM	Coli Pub	BAE
Tgux réels hors Synergie Réseau ARC > AP et CAF	90.00%				1		10,00%					1				
Rèseau ARC > 60 > Managers (métier D60)	3/ - 19:50 Ships		10,00%	 -	-		90,00%			-	-					
			10,0070				90,00%	10,00%	 		†					
Reseau ARC > GO > Collaborateurs (CFI et cas part cullers)	90,00%		-				1		10,00%			 			T	
Réseau ARC > APA (iard Pro Agri)	70,00%		10.00%			20.00%	1			-	<u> </u>	1		-	├ ┈─	
Réseau ARC > CA Prox	 		10,00%		20,00%	20,0070	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		i –		 	 			†	
Reseau ARC > CCM	70,00%		10,50%		20,0076				30,00%							-
Réseau ARC > CSP	70,00%		10.00%						30,000						 	-
Reseau ECP > Ag ENT - Nancy	90,00%	-		 	-			<u> </u>	 	ļ	 	 			 	
Reseau ECF > Az ENT - Metz	90,00%		10,00%	1	-	⊢ −−		·	-	├──		-				
Rèseau ECP > Ag ENT - Sarreguemines	90,00%		19,00%	-	 		ļ		-	-	 	 		-	1	\vdash
Réseau ECP > BAE	90,00%		10,00%	ļ			ļ		ļ ——	 _	 	1		<u> </u>	 	├─
Réseau ECP > BPR	90,00%		10,00%		<u> </u>	↓	ļ <u> </u>		-		ļ				-	
Réseau ECP > CPI > PIM	90,00%	L	10,00%		ــــــ	ļ	ļ. <u></u>	ļ		1	 				ļ	
Réseau ECP > CPI > Coll Pub	90,00%		10,00%			<u> </u>	ļ. <u>.</u>	1			!	<u> </u>		ļ		-
Réseau PBT > PBC > ASS > CCA	90,00%			10,00%	1	ļ	ļ	<u> </u>	ļ	<u> </u>		_			ļ	
Fonctions Support > ARC > AMU	30,00%				<u> </u>	<u> </u>	Ļ	70,00%	<u> </u>		_			├	 	₩-
Fonctions Support > ARC > DPA	30,00%			ļ	L	<u> </u>	ļ		70,00%		ļ	ļ		<u> </u>	-	
Sphetians Support > ARC > PRL	90,00%		<u> </u>	L		<u> </u>	ļ	10,00%	!	1	1	-			 	—
Fonctions Support > ECP > ADE	70,00%			<u> </u>	L	L	<u> </u>	<u> </u>	ļ	1	30,00%	ļ		<u> </u>	-	+-
Fonctions Support > Secrétaires Direction [DGL+DGA]		100,00%			<u> </u>	<u> </u>	ļ	ļ		ļ	<u> </u>	ļ	<u> </u>		↓	ـــ
Fonctions Support > Standard	70,00%		30,00%		ľ	<u> </u>	<u> </u>	L .	l	L	Щ_	<u> </u>	l		l	<u> </u>

^{1.)} Fonctions support = Movement des taux avant Synergie des entités Fonctions support

(1.) Fonctions support = Movement des taux avant Synergie des entités Fonctions support

(2.) Tour sésaux = 33% Tous Groupes (consolidé) - 1½ CA-Proximité + 2% APA + 7% Toules Agences Entreprises (consolidé) + 4% BPR + 1.5% PIM + 1.5% Coll Pub

(3) ECP = 55% Entreprises (consolidé) + 20% BPR = 15% PIM + 5% Coll Pub + 5% BAE

Dans un troisième temps, la détermination de l'enveloppe collective de l'entité s'appuie sur la structure cible. La répartition finale s'effectuera en fonction de la présence réelle (EMU) uniquement pour les métiers des réseaux.

Concernant les nouveaux embauchés, la période d'essai sera neutralisée dans les EMU pour le calcul de la REC collective.

Ex:

Structure	ETP Cibles	Enveloppe Théorique	Taux final : résultat Atteinte X% structure et Y % synergie	EMU	Atteinte	Pour le salarié : Taux payé
A	10	55 000	90 %	10	90 %	90%
В	15	80 000	110 %	15	110 %	110%
с	10	55 000	90 %	8	90 %	96%
D	15	80 000	110 %	17	110 %	102%

Dans un quatrième temps, la répartition de l'enveloppe de REC de l'unité entre les collaborateurs de l'unité/structure ne pourra avoir pour effet d'attribuer à chaque salarié une REC collective annuelle ni inférieure à un montant minimum (50% de la base collective), ni supérieure à un montant maximum (140% de la base collective), pour un salarié présent toute l'année et ce, hors allocation à la main des managers.

Cas des salariés à faible contribution

En cas de faible contribution aux résultats de l'entité par un collaborateur, la REC collective perçue par un agent pourra être réduite à un taux inférieur à l'atteinte de l'entité, 80% ou 90%.

TP U6

Le manager devra justifier de manière objective la faible contribution de son collaborateur au regard :

√ des référentiels métiers, pour les réseaux

√ des ambitions de l'entité ou des lettres de mission pour les services du siège

L'abattement généré alimentera l'enveloppe des primes individuelles.

Cas des salariés exerçant un mandat représentatif du personnel ou de délégué syndical

Conformément à l'article 5 de la CCN, la Direction veillera, pour toutes personnes titulaires d'un mandat représentatif du personnel ou de Délégué Syndical, que la charge de travail soit adaptée.

Pour ces personnes, le temps consacré à l'exercice du mandat, est considéré, au titre de la REC, comme du temps de travail effectif. Sont ainsi visés les temps consacrés :

- à la représentation du personnel ou à la négociation tant dans l'entreprise qu'au niveau national.
- à la formation légale des représentants du personnel.
- à la formation économique, sociale et syndicale (L 451-1 à 5 du Code du Travail).
- à la formation prud'homale.
- à l'exercice d'un mandat de représentation des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

ARTICLE III- LES PRINCIPES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME INDIVIDUELLE :

Une enveloppe d'un montant de 200K€ destinée à valoriser les performances des collaborateurs dont le niveau est supérieur à la performance globale de l'unité/groupe, sera répartie suivant le barème ci-dessous :

- Pour les Réseaux : attribution d'une prime d'un montant de 400€ ou 600€ ou 800€
- <u>Pour les Sièges</u> : attribution d'une prime d'un montant 250€ ou 450€ ou 650€

La répartition et le montant de la prime à verser est placée sous la responsabilité du Directeur d'Activité et des Directeurs de Groupe, après propositions des Responsables de Département, Responsables de Service, Directeurs d'Agence Principale, Directeurs de Centre d'Affaires, Directeurs d'Agence Entreprises et ce, sous la supervision finale du Comité de Direction.

De plus, la Direction disposera d'un levier d'augmentation ou de réduction de +/- 20% de cette enveloppe en fin d'exercice, qui se calcule de la façon suivante :

Une indexation sur l'évolution du PNB d'activité :

La progression sera de +/- 10 % en fonction de la variation du PNB d'activité de +/- 5 points par rapport au PNB d'activité inscrit au budget prévisionnel.

Une indexation sur l'évolution de l'Indice de Recommandation Client de la Caisse Régionale de Lorraine:

 \circ IRC > ou = à 54 : + 10%

o IRC à 52 ou 53:+5%

o IRC entre 47 et 51 : pas d'impact

o IRC à 45 ou 46 : - 5%

o IRC < ou = à 44 : - 10%

of Mh

ARTICLE IV- BASE COLLECTIVE ET POTENTIELS METIERS RESEAUX ET SIEGES :

Emplois des réseaux	Potentiel	Prime individuelle	REC potentielle sous réserve d'une REC collective à 100%			
Assistant de gestion	750€	400€;600€;800€	1250€; 1650€; 1850€; 2050€			
Assistant de service clientèle	1250€	400€;600€;800€	1250€;1650€;1850€;2050€			
Assistant de clientèle professionnelle	1250€	400€;600€;800€	1250€;1650€;1850€;2050€			
Chargé animation assistance entreprise	1950€	400€;600€;800€	1950€; 2350€; 2550€; 2750€			
Conseiller de clientèle	2750€	400€;600€;800€	2750€;3150€;3350€;3550€			
Conseiller de clientèle Senior	2950€	400€;600€;800€	2950€;2350€;2550€;2750€			
Conseiller Clientèle multimédia	2950€	400€;600€;800€	2950€; 2350€; 2550€; 2750€			
Conseiller relation prescripteur	2950€	400€;600€;800€	2950€; 2350€; 2550€; 2750€			
Chargé d'activité prescripteur	2950€	400€;600€;800€	2950€;2350€;2550€;2750€			
E-conseiller clientèle	2950€	400€;600€;800€	2950€; 2350€; 2550€; 2750€			
Chargé de développement Pro/Agri	3100€	400€;600€;800€	3100€;3500€;3700€;3900€			
Animateur de vente	3100€	400€;600€;800€	3100€;3500€;3700€;3900€			
Animateur d'agence	3200€	400€;600€;800€	3200€;3600€;3800€;4000€			
Conseiller financier collecte /crédit	3200€	400€;600€;800€	3200€; 3600€; 3800€; 4000€			
E-conseiller financier	3200€	400€;600€;800€	3200€;3600€;3800€;4000€			
Conseiller en financement immobilier	3200€	400€;600€;800€	3200€;3600€;3800€;4000€			
Téléconseillers Assurance PRO AGRI	3200€	400€;600€;800€	3200€; 3600€; 3800€; 4000€			
Responsable d'animation commerciale	3700€	400€;600€;800€	3700€;4100€;4300€;4500€			
	3800€	400€;600€;800€	3800€; 4200€; 4400€; 4600€			
Conseiller patrimonial	3800€	400€;600€;800€	3800€; 4200€; 4400€; 4600€			
Conseiller en assurance professionnelle	3800€	400€;600€;800€	3800€; 4200€; 4400€; 4600€			
Conseiller en assurance agricole	3800€	400€;600€;800€	3800€; 4200€; 4400€; 4600€			
Conseiller agricole	3800€	400€;600€;800€	3800€; 4200€; 4400€; 4600€			
Conseiller professionnel	3800€	400€;600€;800€	3800€; 4200€; 4400€; 4600€			
Conseiller entreprise	3800€	400€;600€;800€	3800€; 4200€; 4400€; 4600€			
Conseiller privé junior		400€;600€;800€	3900€; 4300€; 4500€; 4700€			
Chargé de clientèle entreprise (et Coll Pub)	3900€	4000,0000,0000	3500€, 4300€, 4500€, 4700€			
Chargé de développement entreprise	3900€	400€;600€;800€	3900€;4300€;4500€;4700€			
Chargé d'affaires Agri	3900€	400€;600€;800€	3900€; 4300€; 4500€; 4700€			
Chargé PLS	3900€	400€;600€;800€	3900€; 4300€; 4500€; 4700€			
Charact Veffeire entreprise	3900€	400€;600€;800€	3900€; 4300€; 4500€; 4700€			
Chargé d'affaire entreprise		400€;600€;800€	3900€; 4300€; 4500€; 4700€			
Chargé d'activité immobilier	3900€	400€; 600€; 800€	3900€; 4300€; 4500€; 4700€			
Ingénieur d'affaires entreprises	3900€	400€; 600€; 800€	4250€; 4650€; 4850€; 5050€			
Responsable d'accueil	4250€					
Directeur d'agence	4300€	400€;600€;800€	4300€;4700€;4900€;5100€ 5300€;5700€;5900€;6100€			
Responsable développement assurance (et autre réseaux spécialisés)	5300€	400€; 600€; 800€	2300€;2700€;5900€;6100€			
Directeur d'agence principale	5300€	400€;600€;800€	5300€;5700€;5900€;6100€			
Directeur de centre d'affaire	5300€	400€;600€;800€	5300€;5700€;5900€;6100€			
Directeur d'agence entreprise	5300€	400€;600€;800€	5300€;5700€;5900€;6100€			
Directeur de groupe	6650€	400€;600€;800€	6650€;7050€;7250€;7450€			

TP 16

SL

Emplois des fonctions support	Potentiel	Prime individuelle	REC potentielle sous réserve d'une REC collective à 100%			
Assistant	250€	250€; 450€; 650€	250€;500€;700€;900€			
Technicien	250€	250€; 450€; 650€	250€;500€;700€;900€			
Analyste animateur	250€	250€;450€;650€	250€;500€;700€;900€			
Chargés de solution et Point Passerelle	750 €	250€; 450€; 650€	750€; 1000€; 1200€; 1400€			
Chargé d'activité	750€	250€;450€;650€	750€; 1000€; 1200€; 1400€			
Responsable de domaine d'activités	950€	250€; 450€; 650€	950€;1200€;1400€;1600€			
Responsable de secteur d'activités	950€	250€;450€;650€	950€;1200€;1400€;1600€			
Responsable de département	2200€	250€;450€;650€	2200€; 2450€; 2650€; 2850€			
Conseiller solutions événement de vie	3200€	250€;450€;650€	3200€;3450€;3650€;3850€			
Chargé de solutions événements de la vie	3500€	250€;450€;650€	3500€;3750€;3950€;4150€			
Animateur Village By CA	5300€	250€; 450€; 650€	5300€;5550€;5750€;5950€			

ARTICLE V- MODALITES DE VERSEMENT :

- ✓ Pour les salariés dont la base collective REC est strictement supérieure à 750 € :
- par acompte mensuel (3,64% de la base collective), excepté le mois de versement du solde REC soit en février.
- par le solde de l'exercice concerné (minimum 50% de la base collective) fin février de l'année suivante après calcul définitif de la rémunération extra-conventionnelle.
 - ✓ Pour les autres salariés, par versement unique, fin février de l'année suivante, après calcul définitif de la rémunération extra-conventionnelle.
 - ✓ Pour les salariés quittant l'entreprise et quel que soit le motif de départ, le versement du solde de la rémunération extra conventionnelle se fera à l'occasion du "solde de tout compte".

Excepté les départs en retraite et mobilités inter Groupe/Caisse Régionale, le niveau de REC final se limitera à la garantie de 50%.

ARTICLE VI- PRIME D'AJUSTEMENT :

L'accord du 7 janvier 2000 a instauré la prime d'ajustement REC.

Cette prime avait pour objectif de faciliter le passage entre l'ancien système de la REC (accord du 4/05/1995) basé sur le salaire hiérarchique mensuel et le système de la REC basé sur un potentiel défini pour chaque emploi.

Elle assurait, en effet, à chaque salarié, au 31/12/1999, le maintien du même potentiel de rémunération extra-conventionnelle que dans le cadre de l'accord du 4/05/1995.

Cette prime fixe, sous réserve de considérer que le coefficient métier, pour les agents des réseaux, multiplié par 10€ se substituera au potentiel métier antérieur, est maintenue, pour les bénéficiaires identifiés au 31/12/1999 et pourra évoluer à l'occasion d'un changement professionnel du salarié selon les modalités décrites ci-après.



Pour les salariés des sites, cette prime est maintenue, pour les bénéficiaires identifiés au 31/12/1999, et pourra évoluer à l'occasion d'un changement professionnel du salarié selon les modalités décrites ci-après :

- En cas d'évolution sur un emploi offrant un coefficient métier supérieur, le salarié se verra attribuer le nouveau coefficient métier. La prime d'ajustement REC sera absorbée à hauteur de l'écart existant entre la REC de l'emploi exercé et celle du nouvel emploi.
- En cas d'évolution sur un emploi offrant un coefficient métier inférieur, la prime d'ajustement REC sera maintenue au niveau précédent.
- En cas de rétrogradation, la prime d'ajustement REC sera diminuée proportionnellement à l'évolution du salaire hiérarchique mensuel.

Article VII- COMMUNICATION ET COMMISSION DE SUIVI REC :

Sous réserve de disponibilité des données, les informations suivantes seront communiquées auprès des managers et/ou membres du Comité d'Entreprise.

- Un suivi mensuel d'activité des entités des réseaux auprès des managers.
- Une information mensuelle des taux d'atteinte, par entité commerciale, sera communiquée aux membres du Comité d'Entreprise

De plus, un suivi trimestriel de l'activité commerciale sera présenté au Comité d'Entreprise.

Enfin, une commission de suivi sera mise en place au cours de l'année 2018.

ARTICLE VIII- DUREE :

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an, couvrant ainsi l'exercice 2018.

Il cessera de produire automatiquement tout effet au-delà de son échéance.

Il est, toutefois, admis par exception qu'il produira ses effets en 2019 pour les seules conséquences liées au solde du paiement de la REC générée au titre de l'année 2018, conformément aux dispositions de l'article V.

En conséquence, les parties conviennent de se rencontrer dans les trois mois précédents l'expiration du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

ARTICLE IX- FORMALITES:

Dès sa conclusion, un exemplaire de l'accord sera remis à chacune des Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse Régionale de Lorraine.

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion, par les soins de la Caisse Régionale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DDTEFP.

TP U6

Sh

Cet accord sera également déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nancy dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Lorraine.

Fait à Nancy, 22 Décembre 2017

Pour la Caisse Régionale:

Madame Renée TALAMONA, Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales :

S.N.E.C.A - C.G.C.

Mme Silvana PISANO-COLIN

Mme Corinne SINNES

S.D.D.S. - S.U.D.C.A.M M. Thierry PSAUME

M. Geoffrey VIZOT Mme Delphine CIELO

C.F.D.T

Mme Véronique BERGER

M. Alain ANCELIN

M. Alain VALLE

SP V6 TPL