

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

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 **SU-UNSA**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

\_\_\_\_\_, déléguée syndicale Caisse d'Epargne Hauts de France

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

\_\_\_\_\_, 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 a invité les Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise à participer à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, lors de 4 réunions qui se sont tenues les 16 janvier 2024, 1<sup>er</sup> février 2024, 27 février 2024 et 12 mars 2024.

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 2023, d'un montant de 2 745 000 € 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 2023 ».

## Article 2 - Valorisation des trajectoires de rémunérations créées en 2022 pour les fonctions commerciales

### 2.1 Revalorisation des trajectoires de rémunérations

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 lors de la NAO 2023 les salaires minimaux garantis, ainsi que les trajectoires de rémunérations pour sept des neufs emplois commerciaux concernés par la mesure en 2022.

Afin de poursuivre cette amélioration, la Caisse d'Epargne des Hauts de France revalorise de nouveau pour huit 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) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 28 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 29 300 € bruts par an, soit une augmentation de 4.6%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 30 800 € bruts par an soit une augmentation de 10% par rapport au salaire minimum.
  
- Chargé de clientèle (y compris multimedia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 30 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 31 600 € bruts par an, soit une augmentation de 5.3%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 33 400 € bruts par an soit une augmentation de 11.3% par rapport au salaire minimum.
  
- Gestionnaire de clientèle patrimoniale (y compris multimedia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 35 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 36 800 € bruts par an, soit une augmentation de 5.1%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 38 800 € bruts par an soit une augmentation de 10.9% par rapport au salaire minimum.
  
- Chargé de Clientèle professionnelle (y compris multimedia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 36 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 38 000 € bruts par an, soit une augmentation de 5.6%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 40 200 € bruts par an soit une augmentation de 11.7% par rapport au salaire minimum.
  
- Chargé d'affaires gestion privée (y compris multimedia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 37 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 39 100 € bruts par an, soit une augmentation de 5.7 %,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 41 400 € bruts par an soit une augmentation de 11.9% par rapport au salaire minimum.
  
- Directeur adjoint d'agence / Directeur d'agence rattachée (y compris multimedia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 38 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 40 100 € bruts par an, soit une augmentation de 5.5%,

- La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 42 400 € bruts par an soit une augmentation de 11.6% par rapport au salaire minimum.
- Directeur d'agence (y compris multimedia) :
  - Le salaire minimum est fixé à 40 000 € bruts par an,
  - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 42 300 € bruts par an, soit une augmentation de 5.8%,
  - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 44 800 € bruts par an soit une augmentation de 12% par rapport au salaire minimum.
- Chargé d'affaires marchés spécialisés (y compris multimedia) :
  - Le salaire minimum est fixé à 39 000 € bruts par an,
  - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 41 300 € bruts par an, soit une augmentation de 5.9%,
  - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 43 800 € bruts par an soit une augmentation de 12.3% par rapport au salaire minimum.

Les métiers commerciaux non repris dans cette liste et pour lesquels un salaire minimum et des trajectoires de rémunérations à 2 et 5 ans ont été fixés en 2022 continuent de bénéficier des dispositions inscrites au sein de 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.

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, 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.

## 2.2 Intégration des chargés de clientèle personnes protégées et des chargés de clientèle associations de proximité dans la trajectoire de rémunération des chargés de clientèle professionnelle

Lors de la mise en place des grilles de trajectoires de rémunération des fonctions supports par l'accord NAO 2023, les chargés clientèle personnes protégées et les chargés de clientèle associations de proximité étaient positionnés au sein de la grille des fonctions support.

Afin que le positionnement de ce métier dans la grille de trajectoires de rémunération corresponde davantage avec les missions du poste, la Caisse d'Epargne des Hauts de France intègre les chargés

de clientèle personnes protégées et les chargés de clientèle associations de proximité au sein de la trajectoire de rémunération des chargés de clientèle professionnelle.

Désormais, le niveau de rémunération annuelle minimum et les trajectoires de rémunération à 2 et 5 ans des chargés de clientèle personnes protégées et des chargés de clientèle associations de proximité est fixé comme suit :

- Le salaire minimum est fixé à 36 000 € bruts par an,
- La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 38 000 € bruts par an, soit une augmentation de 5.6%,
- La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 40 200 € bruts par an soit une augmentation de 11.7% par rapport au salaire minimum.

Il est précisé que l'ensemble des conditions d'application du dispositif (tant sur la définition des notions de rémunérations minimales, de trajectoires de rémunération, des montants visés que sur les conditions de bénéfice de la mesures) sont celles définies au sein de l'article 2.1 du présent accord et au sein des 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.

### Article 3 - Revalorisation des titres restaurants

La Caisse d'Epargne Hauts de France a décidé de revaloriser la valeur faciale des titres restaurants, soit un passage à 10 € avec une participation employeur à hauteur de 60 % de la valeur faciale, soit 6 €.

Cette disposition sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024.

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

### Article 4 - 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 revaloriser le nombre maximal de titres (dont la valeur faciale est de 15 €) que chaque bénéficiaire peut commander par an.

Ce maximum est porté à :

- 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 des enfants de moins de 12 ans inclus ou lorsque le collaborateur est en situation de handicap (ou son conjoint/enfant à charge)
- 94 Titres (soit 1 410 € maximum) pour les parents attestant sur l'honneur être en situation de monoparentalité pour leur(s) enfant(s) de moins de 17 ans inclus ou pour leur(s) enfant à charge en situation de handicap.

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 des enfants de moins de 12 ans inclus ou lorsque le collaborateur est en situation de handicap (ou son conjoint/enfant à charge)
- une participation employeur à hauteur de 80 % (soit 1 128 € maximum de part employeur) pour les salariés parents attestant sur l'honneur être en situation de monoparentalité pour leur(s) enfant(s) de moins de 12 ans inclus ou pour leur(s) enfant à charge en situation de handicap.
- une participation employeur à hauteur de 60 % (soit 846 € maximum de part employeur) pour les salariés parents attestant sur l'honneur être en situation de monoparentalité pour leur(s) enfant(s) de plus de 12 ans à moins de 17 ans inclus.

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 5 - Revalorisation de l'abondement lors de versement dans le Plan d'Epargne Entreprise

La Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite revaloriser l'abondement prévu par l'accord relatif au plan d'épargne entreprise du 26 avril 2017 lors de versements volontaires au sein de son PEE.

Le montant maximal de l'abondement sera désormais de 550 € bruts dans les proportions suivantes :

- 0 à 200 € : 150 % d'abondement
- 201 à 500 € : 50 % d'abondement
- 501 à 1 000 € : 20 % 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.

## Article 6 - Revalorisation de la participation employeur au financement de la mutuelle

Afin que les salariés ne soient pas impactés par l'augmentation de la cotisation de la mutuelle, la Caisse d'Epargne Hauts de France porte la participation employeur au financement de la mutuelle à 54,25%.

Cette revalorisation de la participation employeur au financement de la mutuelle sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## Article 7 - Revalorisation du budget des Activités Sociales et Culturelles du CSE

La subvention annuelle de la Caisse d'Epargne Hauts de France pour le financement des Activités Sociales et Culturelles du Comité Social et Economique est portée à 1,7 % de la masse salariale brute.

Cette mesure prenant effet à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, un rappel sur le budget des Activités Sociales et Culturelles du CSE 2024 sera effectué.

## Article 8 - Revalorisation de la prime pour les médailles d'honneur du travail obtenues au titre de l'ancienneté groupe

Afin de récompenser les salariés qui ont obtenu une médaille d'honneur du travail auprès du Ministère du Travail, de la santé et des solidarités, la Caisse d'Epargne Hauts de France a prévu au sein de l'accord relatif aux médailles du travail du 26 avril 2017 le versement d'une gratification dont le montant dépend de l'échelon de médaille.

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, l'article 2 de l'accord relatif aux médailles du travail du 26 avril 2017 concernant la prime pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail est modifié comme suit :

Il est attribué une gratification et une médaille à chaque salarié de la Caisse d'Epargne des Hauts de France promu au titre de la médaille d'honneur du travail sur délivrance du diplôme.

Désormais, le montant de la gratification versée au salarié à l'occasion de l'obtention de la médaille du travail sera différent selon que :

1/ L'intégralité des années de travail qui conditionnent l'octroi de la médaille d'honneur du travail ont été effectuées au sein du groupe BPCE :

- Pour la médaille d'argent accordée après vingt années d'ancienneté au sein du groupe BPCE, la gratification s'élève à 1 000 €

- Pour la médaille de vermeil accordée après trente années d'ancienneté au sein du groupe BPCE, la gratification s'élève à 1 300 €
- Pour la médaille d'or accordée après trente-cinq années d'ancienneté au sein du groupe BPCE, la gratification s'élève à 1 500 €
- Pour la médaille grand or accordée après quarante années d'ancienneté au sein du groupe BPCE, la gratification s'élève à 1 700 €

2/ Tout ou partie des années de travail qui conditionnent l'octroi de la médaille d'honneur du travail ont été effectuées à l'extérieur des entreprises du groupe BPCE :

- Pour la médaille d'argent accordée après vingt années de travail, la gratification s'élève à 700€
- Pour la médaille de vermeil accordée après trente années de travail, la gratification s'élève à 1 000 €
- Pour la médaille d'or accordée après trente-cinq années de travail, la gratification s'élève à 1 200 €
- Pour la médaille grand or accordée après quarante années de travail, la gratification s'élève à 1 300 €

Il est précisé que la condition d'ancienneté est calculée à la date du 1<sup>er</sup> janvier ou du 14 juillet de la même manière que pour l'obtention de la médaille d'honneur officielle du travail.

La gratification n'étant pas une prime d'ancienneté mais une gratification liée à l'obtention de la médaille d'honneur du travail, aucun prorata et aucune rétroactivité ne pourront être appliqués.

Dès lors, un salarié qui obtiendrait sa médaille d'argent du travail, accordée après vingt années de travail, dont seize ont été effectuées au sein d'une entreprise du groupe BPCE ne pourrait pas, quatre années plus tard, demander l'obtention de 1 000 € pour la médaille d'argent accordée après vingt années d'ancienneté au sein du groupe BPCE. Ce même salarié, s'il souhaite obtenir la prime bonifiée de 1 000 €, devra attendre quatre ans afin d'engager la démarche d'obtention de la médaille d'honneur du travail.

## Article 9 - Pérenniser les majorations applicables à l'indemnité de fin de carrière

L'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée de 2018 a instauré un système de bonification de l'indemnité de fin de carrière, à durée déterminée.

Ce dispositif prend fin le 31 décembre 2024. La Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite le pérenniser dans les conditions suivantes :

L'indemnité de fin de carrière est prévue par l'article 80 bis du Statut des Caisses d'Epargne, et calculée comme suit :

*« Il est versé aux agents comptant au moins 15 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite une indemnité égale à 6 % du traitement mensuel par année de service effectuée dans les entreprises*



*du réseau et jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 annuités, le traitement mensuel pris en considération étant égal au douzième de la rémunération totale des 12 derniers mois écoulés ».*

Pour les demandes de départ en retraite ou en CET formalisées par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines :

- **18 mois avant le dernier jour de travail effectif** : l'indemnité de fin de carrière est majorée de 15 %  
**24 mois avant le dernier jour de travail effectif** : l'indemnité de fin de carrière est majorée de 30 %

En cas de modification législative impactant les conditions de départ à la retraite dans la période d'application de la présente disposition, les parties conviennent d'en réviser les termes.

## Article 10 - Accès étendu au temps partiel de fin de carrière

L'accord GEPP du groupe BPCE de 2022 prévoit la mise en place du dispositif de temps partiel de fin de carrière.

Il est rappelé que la CEHDF complète l'accord des dispositions suivantes :

- Sous condition de fixer définitivement sa date de départ en retraite : possibilité de bénéficier du temps partiel de fin de carrière pour une durée maximale de 36 mois précédant le départ en retraite et à partir de 58 ans
- Suppression de l'obligation de réduire son taux d'emploi de 10% minimum lors de la demande de bénéfice du temps partiel de fin de carrière lorsque le collaborateur n'a pas été à temps plein durant les 12 mois précédant la demande.
- Possibilité de bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière d'un taux d'emploi minimum de 40 %

En cas de modification législative impactant les conditions de départ à la retraite dans la période d'application de la présente disposition, les parties conviennent d'en réviser les termes

## Article 11 - Mise en place d'un bilan santé pour les salariés de 45 ans et plus

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de bénéficier du programme de prévention tempoforme, la Caisse d'Épargne Hauts de France s'engage à prendre en charge le coût unitaire d'un bilan à 100 % (450 € ttc) une fois par collaborateur dans la limite de 100 bilans au total sur une année civile, pour un budget maximal total de 45 000 €.

Ce bilan pourra être effectué pendant le temps de travail effectif du collaborateur qui bénéficiera d'une autorisation d'absence rémunérée pour évaluer son capital santé. Les frais de déplacements relatifs à

la réalisation de ce bilan sont remboursés selon la procédure habituelle en Caisse d'Epargne Hauts de France.

Il est précisé qu'en cas d'absence injustifiée du collaborateur à son rendez-vous tempoforme, ce dernier devra prendre en charge à ses frais une participation d'un montant de 100 €.

Ce dispositif est mis en place pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2026 et il sera évalué à l'issue de cette période.

## Article 12 - Revalorisation du remboursement des frais d'hôtel en cas de déplacement professionnel

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2024, il est convenu que le plafond des remboursements de frais d'hôtel engagés lors de déplacements professionnels est revalorisé selon que le lieu de déplacement soit :

- A Paris, Bruxelles, Amsterdam ;
- En grande métropole (Lille, Amiens, Lyon, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Nice, Nantes, Strasbourg, Rennes) ;
- Ou en dehors d'une capitale ou d'une grande métropole.

Selon le lieu de déplacement, le plafond de remboursement de frais d'hôtel est fixé comme suit :

	Hors grandes métropoles et Capitales	Grandes métropoles	Capitales (Paris, Bruxelles, Amsterdam)
Hôtel	110 € ttc	130 € ttc	150 € ttc

Il est précisé que ces plafonds de remboursement s'entendent petit déjeuner inclus.

Il est également rappelé que les frais ainsi remboursés ne le sont que sous réserve du strict respect, plus généralement, de la politique de frais professionnels applicable au sein de la Caisse d'Epargne Hauts de France, dont le détail est porté à la connaissance des salariés via la plateforme Notilus.

## Article 13 - Suivi des mesures individuelles pour les collaborateurs âgés de 55 ans et plus

Afin de donner une meilleure visibilité sur l'évolution de leur rémunération pour les collaborateurs de 55 et plus, la Caisse d'Epargne Hauts de France s'engage à mettre en place un suivi et un pilotage de l'indicateur dans les campagnes de rémunération.

## Article 14 - Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

### 14.1 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.

### 14.2 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.

## 14.3 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 15 - 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<sup>er</sup> avril 2024. 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.

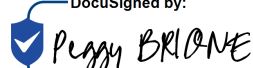
Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail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

Fait à Lille, le


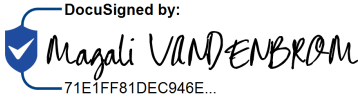
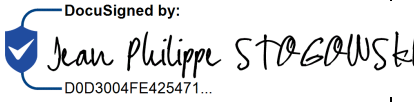
**Pour la Direction de la CEHDF**

**Peggy BRIONE**

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

DocuSigned by:  
  
E3011F41FB094F8...

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

	<b>Nom, Prénom du Signataire</b>	<b>Signature</b>
<b>SU-UNSA</b>	<b>M.</b> <b>Délégué Syndical</b>	 DocuSigned by: Olivier BULLARD D0CDE8B51EAE4A3...
<b>CFDT</b>	<b>Mme</b> <b>Déléguée Syndicale</b>	 DocuSigned by: Magali VANDENBROM 71E1FF81DEC946E...
<b>SNE-CGC</b>	<b>M.</b> <b>Délégué Syndical</b>	 DocuSigned by: Jean Philippe STOGOWSKI D0D3004FE425471...