**Accord d’entreprise UES Uni EST ADHEO (15 décembre 2016)**

**Avenant n°1 – 16 novembre 2017**

Entre les soussignés :

**L'Unité Economique et Sociale (UES) UNI EST ADHEO**, regroupant les personnes morales suivantes :

- l’Association de Gestion et de Comptabilité (A.G.C.) **ADHEO 109**,

dont le siège social est situé 5, rue de la Vologne - 54520 LAXOU,

- l’Association **ALLIANCE 109**,

dont le siège social est situé Le Bois le Courtier, 9 rue Joseph Cugnot – 55430 BELLEVILLE SUR MEUSE,

- l’Association **AUDIT ET STRATEGIE**,

dont le siège social est situé 5, rue de la Vologne - 54520 LAXOU,

- la société **FLORE SAS**,

immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 452 772 536 RCS NANCY et dont le siège social est situé 5, rue de la Vologne - 54520 LAXOU,

représentées par **Monsieur XXX,** Directeur général, agissant par délégation de Monsieur XXX, président de l’AGC ADHEO 109, dûment mandaté par les présidents des structures citées ci-dessus,

dénommées ci-dessous « Les entreprises membres de l'UES »,

d'une part,

Et,

* Monsieur **XXX**, délégué syndical (CFE-CGC),
* Monsieur **XXX**, délégué syndical (SGA CFDT),
* Monsieur **XXX**, délégué syndical (UNSA – 2A – FGSOA),

qui les ont mandatés pour conclure en leur nom le présent avenant.

d'autre part,

**Après avoir rappelé que :**

**PREAMBULE**

La Convention Collective CERFRANCE réglemente la clause de non concurrence dans les rapports contractuels entre un salarié et son employeur.

L’article 7-4-2 de la CCN CERFRANCE stipule en effet :

*Le contrat de travail peut prévoir une clause de non concurrence.*

*L’objet d’une telle clause est d'interdire à un ancien salarié, pendant une certaine durée après son départ de l'entreprise et dans un certain espace géographique, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente qui porterait atteinte aux intérêts de son ancien employeur. Cette clause a pour objectifs, d’une part la protection des intérêts  des entreprises relevant du champ d’application de la présente convention et d’autre part, de conforter et de sauvegarder l’emploi de leurs salariés.*

*La clause de non concurrence doit obligatoirement :*

* *être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,*
* *être limitée dans le temps, ce qui suppose de limiter la durée de l’obligation de non concurrence faite au salarié,*
* *être limitée dans l'espace, ce qui suppose de définir dans la clause le champ d’application géographique de l’obligation de non concurrence faite au salarié,*
* *tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié,*
* *fixer la contrepartie financière que l’entreprise s’engage à verser.*

*Des négociations d’entreprise doivent s’ouvrir pour fixer le périmètre géographique, la durée de l’obligation de non concurrence, les métiers concernés et les contreparties financières correspondant à l’application de la clause de non concurrence.*

*L’entreprise pourra cependant libérer le salarié de l'interdiction de concurrence et, par là-même, se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat, soit à l'occasion de sa cessation.*

*Dans ce cas, l’employeur s'engage à notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé réception au plus tard le jour de la cessation effective de ses fonctions. »*

Les entreprises de l'UES entendent rappeler leur attachement au principe de liberté du travail : la limitation de la possibilité pour un salarié de participer, après la cessation de ses fonctions au sein de l’UES, à une activité concurrente de celle des entreprises membres de l’UES, ne peut être admise qu’à titre exceptionnel.

Il est cependant indispensable à la protection des intérêts légitimes des entreprises membres de l’UES, que dans certaines situations, et sous certaines limites, une clause de non-concurrence doive être insérée dans le contrat de travail d’un salarié (voire par voie d’avenant en cours d’exécution de ce contrat de travail ou lors de la cessation même de la relation de travail).

L’objet du présent avenant est de déterminer les conditions dans lesquelles une telle clause de non-concurrence peut être valablement stipulée entre un salarié et une des entreprises membres de l’UES.

Les parties à la négociation se sont réunies le 14 novembre 2017 afin de négocier les conditions et les modalités de la conclusion de cet avenant à l’accord d’entreprise de l’UES Uni Est Adheo. Il a été présenté pour avis au Comité d'Entreprise le 16 novembre 2017.

Cet avenant prévoit donc l’ajout d’un article 7.6 sur la clause de non concurrence ainsi que la renumérotation des articles 7.6. à 7.12. du chapitre 7 de l’accord d’entreprise de l’UES Uni Est Adheo.

Ainsi, cet avenant substitue le chapitre 7 présenté ci-dessous, à la date de l’entrée en vigueur de l’avenant, à l’ensemble des dispositions du chapitre 7 de l’accord d’entreprise de l’UES Uni Est Adheo du 15 décembre 2016.

**ARTICLE 1 - *Chapitre 7 : Contrat de travail et modalités d'exécution du travail***

**7.1. Préambule – (article inchangé)**

Tout poste vacant ou nouvellement créé, sous CDI, est porté préalablement, et selon les modalités de communication en usage dans chaque entreprise, à la connaissance de l’ensemble du personnel, puis, pour les entreprises concernées, de la bourse d’emplois, tel que prévu à l’article 6. 2. Les candidats intéressés peuvent ainsi solliciter le poste proposé.

A compétence égale, une priorité d’embauche sera accordée :

* aux salariés de l’entreprise, notamment à temps partiel, conformément aux dispositions de l’article L. 3123-9 à 13 du code du travail, en contrat à durée déterminée ou ayant demandé une disponibilité.
* aux salariés des entreprises relevant du champ conventionnel.
* aux stagiaires et jeunes en contrat d’alternance.

**7.2. Embauche – (article inchangé)**

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne l'obligation de visite médicale.

L'engagement se fait obligatoirement par contrat écrit, en deux exemplaires signés par les parties, dont l'un est remis au salarié, avant l'entrée en fonction, et l'autre conservé par l'employeur.

En cas de contrat à durée déterminée (CDD), le motif du contrat et la durée de la mission sont précisés.

**7.3. Période d'essai – (article inchangé)**

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder :

- pour les contrats à durée déterminée : conditions légales,

- pour les contrats à durée indéterminée :

Services Adhérents – Clients :

Assistant comptable 2 mois

Comptable 3 mois

Comptable Conseil 3 mois

Conseiller généraliste 4 mois

Conseiller spécialisé 4 mois

Informatique vendeur 3 mois

Informatique maintenance 3 mois

Services internes :

Personnel d'exécution 2 mois

Personnel technique 3 mois

Personnel de conception 4 mois

Management :

Responsable d'équipe 4 mois

Responsable de secteur 4 mois

Responsable de service 4 mois

Responsable de direction 4 mois.

La période d'essai peut être réduite ou supprimée dans les conditions prévues par la loi.

A titre informatif, pendant cette période, l'entreprise pourra mettre fin au contrat sans indemnité, moyennant le respect du délai de prévenance fixé par le code du travail.

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai (notamment maladie, congés, congés pour événement familial, congé paternité) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à une période de travail effectif.

Au cours de cette période, le nouvel embauché peut bénéficier de l'appui d'un tuteur, assurant sa formation et son intégration dans l'entreprise.

**7.4. Dossier de l’agent – (article inchangé)**

Il est institué pour chaque agent, un dossier comprenant tous les documents qui le concernent.

Ne peut figurer dans ce dossier, aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales de l’intéressé.

Seuls les dossiers des délégués syndicaux feront état de leur appartenance syndicale.

Le dossier est tenu au siège de l’U.E.S. Uni Est ADHEO sous la responsabilité du responsable de la structure et doit être communiqué sur place à l’intéressé, sur sa demande.

**7.5. Clause de loyauté et de non détournement de clientèle – (article inchangé)**

La clause de loyauté et de non-détournement a pour objectif de protéger les intérêts légitimes de l’entreprise sans pour autant empêcher un salarié de pouvoir exercer une activité professionnelle en utilisant ses connaissances et ses aptitudes professionnelles.

A cet effet, à la cessation du contrat de travail et ce, pendant une durée de 2 ans, les salariés ayant travaillé dans une des structures membres de l’U.E.S. Uni Est ADHEO s’engagent à ne pas démarcher, détourner ou tenter de démarcher ou de détourner les clients et les prospects de leur ancien employeur, à leur profit ou pour le compte d'un tiers.

Cette interdiction vise exclusivement la clientèle de leur ancien employeur étant précisé que par clientèle il faut entendre toutes les personnes, physiques ou morales, qui, au cours des 12 derniers mois précédant la date de cessation effective des fonctions de salarié auront bénéficié d'une prestation ou auront eu recours aux services de l’entreprise, ou auront contractualisé avec celle- ci une offre de services ou formulé officiellement une demande de services.

Cette obligation de respect de clientèle ne porte nullement atteinte à la liberté de travail des salariés en ce qu'elle ne leur interdit pas de travailler, dès la cessation de leur contrat de travail, pour le compte d’entreprises concurrentes, de créer eux- mêmes une entité concurrente ou encore d'exercer sous quelque forme que ce soit une activité concurrente à celle de l’entreprise.

**7.6. Clause de non concurrence (nouvel article)**

**7.6.1 Principes généraux**

L’exercice par un salarié, d’une activité concurrentielle à celle de l’entreprise employeur, est traitée différemment selon que cette activité est exercée au cours de la relation de travail, ou postérieurement.

**Pendant l’exécution de la relation de travail :**

Un salarié d’une des entreprises membres de l'UES est tenu d’une obligation de loyauté absolue au cours de l’exécution de son contrat de travail. A ce titre, il lui est formellement interdit d’exercer une activité concurrentielle parallèle, directe ou indirecte, sous quelque forme que ce soit. L’exercice d’une telle activité constituerait une faute grave, voire lourde, susceptible d’entraîner une procédure disciplinaire allant jusqu’au licenciement, sans préjudice de tout recours en indemnisation sur le fondement de la concurrence déloyale, et de tout recours sur le plan pénal.

Cette règle ne souffre aucune exception.

**Après la cessation de la relation de travail**

Le principe de liberté du travail implique la possibilité pour un salarié d’une des entreprises membres de l'UES d’exercer la profession de son choix après avoir quitté ses fonctions au sein de cette entreprise membre de l'UES. Les entreprises membres de l'UES reconnaissent la valeur de principe de cette règle.

Toutefois, ce libre exercice d’une activité professionnelle est légitimement limité lorsque l’activité concurrentielle envisagée aurait des conséquences graves pour le bon fonctionnement de l’une des entreprises membres de l'UES. L’insertion d’une clause de non concurrence est alors indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise.

Il en va ainsi notamment, lorsque le salarié, par ses contacts avec la clientèle de l’une des entreprises membres de l'UES, serait susceptible de capter cette clientèle dans le cadre de ses nouvelles fonctions. Il en irait de même si le salarié avait acquis et/ou développé un savoir-faire particulier, ou avait eu accès à des informations stratégiques, au sein d’une des entreprises membres de l'UES.

C’est dans ce cadre que la Convention collective du réseau Cerfrance affirme la possibilité de réguler l’exercice d’une activité concurrentielle, par l’insertion dans le contrat de travail d’une clause de non-concurrence.

**7.6.2. Champ d’application de la clause de non concurrence : les métiers concernés**

Une clause de non-concurrence ne peut être insérée dans le contrat de travail qu’à la condition que le salarié exerce des fonctions l’amenant à :

* + - être en contact régulier avec la clientèle de l’une ou plusieurs des entreprises membres de l'UES
    - et/ou avoir accès à des informations importantes quant à la stratégie de l’une ou plusieurs des entreprises membres de l'UES
    - et/ou avoir acquis un savoir-faire spécifique dans le cadre des tâches qui lui ont été confiées

Dès lors, et sans que cette liste ne soit exhaustive, les métiers suivants pourront justifier l’insertion d’une clause de non concurrence :

* comptable
* gestionnaire de paie
* chargé de relation client
* responsable d’équipe
* responsable d’agence,
* responsable de secteur
* expert-comptable
* responsable de production
* conseiller, consultant
* responsable de pôle conseil
* responsable de direction, membre du comité de direction ou du comité exécutif.

Les spécificités de l’emploi devront toutefois être prises en compte. Ainsi, dans l’hypothèse où les fonctions du salarié relèveraient d’une spécialisation très forte, rendant son reclassement professionnel problématique du fait de la clause de non-concurrence, au vu de la situation de l’emploi dans la zone d’activité, l’interdiction de concurrence devrait être particulièrement limitée dans l’espace et dans le temps.

**7.6.3. Etendue de l’obligation de non concurrence**

Le contrat de travail précisera l’étendue de l’obligation de non concurrence, c’est-à-dire les modalités d’exercice d’une activité professionnelle qui seront soumises à cette clause de non concurrence.

L’exercice d’une activité concurrentielle est en principe interdit, qu’il se matérialise par :

* la conclusion d’un contrat de travail
* la conclusion d’un contrat d’association ou de société, civile ou commerciale, ou de tout autre groupement
* l’acquisition ou l’emprunt de parts sociales ou d’actions d’une société civile ou commerciale ou de tout autre groupement
* un exercice individuel en tant que profession libérale, commerçant, artisan, micro entrepreneur, ou tout statut équivalent

Cette liste n’est toutefois pas limitative et pourra être complétée dans la clause de non concurrence insérée dans le contrat de travail.

**7.6.4. Formalisation de la clause de non concurrence**

La clause de non-concurrence doit obligatoirement faire l’objet d’un accord écrit entre le salarié et une entreprise membre de l'UES. Cet accord écrit peut se matérialiser par :

* une clause insérée dans le contrat de travail initial
* ou par une clause insérée dans un avenant conclu ultérieurement entre le salarié et une entreprise membre de l'UES
* ou par une clause insérée dans une transaction ou une rupture conventionnelle

**7.6.5. Limitation dans le temps et dans l’espace**

Cette double limitation est cumulative et est une condition de validité de la clause de non-concurrence.

Périmètre géographique :

La clause devra préciser la limitation géographique de l’obligation de non-concurrence. Le périmètre géographique ne devra pas excéder une zone représentée par un disque de rayon de 25 (vingt-cinq) kilomètres à vol d’oiseau autour du lieu d’affectation du salarié.

Le lieu d’affectation s’entend du ou des lieux sur lesquels le salarié a été affecté dans les deux années qui précèdent la date de la rupture du contrat de travail.

Durée de l’obligation de non-concurrence :

La clause devra préciser la limitation dans le temps de l’obligation de non-concurrence. La durée de non concurrence ne pourra pas excéder 12 (douze) mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail.

La date de rupture du contrat de travail renvoie, selon les hypothèses, à la date :

* de l’homologation ou de l’autorisation d’une rupture conventionnelle
* de la conclusion d’une rupture d’un commun accord d’un contrat à durée déterminée, ou à la date d’expiration du préavis si un tel préavis a été convenu
* de la notification de la démission, ou du licenciement, ou de la prise d’acte de la rupture ou à la date d’expiration du préavis si un tel préavis doit être respecté dans l’une de ces trois hypothèses
* du prononcé de la rupture par une juridiction

**7.6.6. Contrepartie financière**

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, le salarié percevra obligatoirement (sous réserve des articles 7.6.7. et 7.6.8.) une indemnité compensatrice selon les modalités suivantes :

* l’indemnité compensatrice est due quel que soit le motif de la rupture
* l’indemnité compensatrice mensuelle s’élève à 25% du salaire brut de référence du salarié
* l’indemnité compensatrice fait l’objet d’un bulletin de salaire et est assujettie aux cotisations sociales et à l’imposition sur le revenu

Le salaire de référence s’entend de la moyenne des trois ou douze derniers mois bruts (en ce comprises, le cas échéant proratisées, les primes et gratifications exceptionnelles perçues par le salarié), en retenant la moyenne la plus favorable au salarié. Le montant du salaire de référence est ainsi établi selon les règles applicables à la détermination du salaire de référence dans le cadre des ruptures conventionnelles.

**7.6.7 Non-respect de l’obligation de non concurrence par le salarié**

En cas de manquement du salarié à son obligation de non-concurrence, l’employeur pourra, si bon lui semble, et à son choix, de manière alternative ou cumulative :

* cesser le paiement de l’indemnité compensatrice et demander le remboursement intégral des sommes versées antérieurement à ce titre
* réclamer le paiement de dommages et intérêts à hauteur du préjudice subi :
  + - à l’encontre du salarié
    - à l’encontre de la structure ayant permis l’exercice de l’activité concurrentielle
* mettre en œuvre la clause pénale éventuellement prévue à la clause de non-concurrence (le montant de la pénalité forfaitaire est alors précisé dans la clause)
* faire cesser sous astreinte l’activité concurrentielle

**7.6.8. Dispense de l’obligation de non concurrence**

L’entreprise membre de l’UES reste libre de dispenser le salarié de son obligation de non concurrence, selon les modalités prévues par la clause de non concurrence.

Cette dispense pourra avoir lieu :

* par voie d’accord entre les parties en cours d’exécution du contrat de travail, ou à l’occasion de la rupture du contrat de travail
* unilatéralement par l’entreprise membre de l’UES à l’occasion de la rupture du contrat de travail

Dans le cadre d’une dispense unilatérale par l’entreprise membre de l’UES :

* Cette dispense doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception (le cas échéant par une mention au sein de la lettre de licenciement), et intervenir au plus tard le jour de la cessation effective des fonctions du salarié.
* Dans l’hypothèse où la rupture du contrat de travail résulterait d’une décision unilatérale du salarié (démission ou prise d’acte sans respect d’un préavis), la dispense d’obligation de non concurrence pourra être notifiée dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception par l’entreprise de la décision du salarié.
* Dans l’hypothèse où la rupture du contrat de travail résulterait d’une décision judiciaire (telle que la résiliation judiciaire du contrat de travail) la dispense d’obligation de non concurrence pourra être notifiée dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception par l’entreprise de la décision de justice définitive.

**7.6.9. Obligation d’information lors de l’embauche**

L’information selon laquelle un candidat à un emploi au sein d’une entreprise membre de l’UES est lié par une clause de non concurrence avec son précédent employeur est déterminante et essentielle dans le cadre d’une embauche.

La non révélation de cette situation constitue une tromperie et une faute susceptible d’engager la responsabilité du salarié, mais également de l’entreprise membre de l’UES.

En conséquence, le constat par l’une des entreprises membres de l’UES de la non révélation par un salarié de son obligation de non concurrence envers un précédent employeur constituera une faute grave susceptible de donner lieu à un licenciement sans préavis ni indemnité.

**7.7. Clause de mobilité (article inchangé, renuméroté)**

Si l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise l'exige, afin de concilier les évolutions de carrière et celles des marchés, les salariés peuvent être amenés à changer de lieu de travail à la demande de l'employeur (par exemple, en cas de modification du lieu d'établissement par suite d'un déménagement).

Le salarié en est informé, par courrier, 60 jours à l'avance.

Les frais de déménagement entraînés par la mutation géographique sont remboursés par l'entreprise sur présentation de justificatifs (facture et deux devis).

Le refus, par le salarié, de l'application de cette clause, ne peut entraîner son licenciement, sauf motif économique.

Cette clause est notifiée dans le contrat de travail.

**7.8. Clause de dédit – formation (article inchangé, renuméroté)**

Compte tenu des engagements importants de l'entreprise en faveur de la formation professionnelle, lorsqu'un salarié bénéficie d'une formation devant lui permettre d'obtenir un diplôme ou une qualification lui offrant la possibilité d'accéder à un emploi prévu dans la classification et entraînant des frais supérieurs aux engagements conventionnels, un avenant au contrat de travail est conclu avant le début de ladite formation.

Cet avenant précisera la durée pendant laquelle le salarié s’engage à rester au service de l’entreprise, en contrepartie de la formation suivie.

Il précise également qu'en cas de non-respect de cet engagement, le salarié devra rembourser à l'employeur les frais de formation, au prorata de la période d’engagement restant à courir.

A ce titre, le salarié versera une indemnité forfaitaire tenant compte des frais engagés par l'employeur pour cette formation : frais pédagogiques, frais d’hébergement et de déplacement. Le versement de cette indemnité ne sera pas subordonné à la notification d'une mise en demeure par l'employeur.

**7.9. Clause d'exclusivité (article inchangé, renuméroté)**

Afin de préserver les emplois et les intérêts des entreprises relevant de la présente convention, pendant l’exécution de leur contrat de travail, les salariés ne peuvent exercer une autre activité professionnelle salariée de même nature que l’emploi occupé concurrençant les activités de leur entreprise ou des entreprises associées.

Cette clause peut être levée par un accord préalable et écrit de l’employeur.

Cette clause s’applique à l’ensemble du personnel travaillant à temps complet ou bénéficiant d’un temps partiel choisi.

Dans ce dernier cas, la clause ne s’applique plus dans l’hypothèse d’un refus de l’employeur sur un retour à temps plein.

Il est rappelé qu’en application de l’article L.1121-1 du code du travail, la validité d’une telle clause n’est admise que si elle est :

* Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise,
* Justifiée par la nature de la tâche à accomplir,
* Proportionnée au but recherché.

En tout état de cause, les salariés souhaitant exercer une autre activité professionnelle en parallèle de leur activité au sein de l’U.E.S. doivent en informer la direction par écrit. En aucune façon ce cumul d'activités ne peut amener le salarié à dépasser la limite maximale de durée hebdomadaire de travail.

**7.10. Clause de confidentialité (article inchangé, renuméroté)**

Sauf nécessité de service, le salarié s'interdit de faire état à quiconque et de manière quelconque des informations qu'il pourrait détenir du fait de l'exercice de son activité au sein de l'entreprise et des entreprises avec qui il est en relation.

Cette clause s'applique à l'ensemble du personnel et de plein droit.

**7.11. Frais de déplacement (article inchangé, renuméroté)**

Les salariés effectuant des déplacements pour le compte de l'employeur sont remboursés des frais engagés selon des modalités fixées par l'entreprise et révisées annuellement.

**7.12. Suspension du permis de conduire (article inchangé, renuméroté)**

Toute suspension du permis de conduire doit être déclarée à la direction dès que l'intéressé en a connaissance. Tout manquement à cette obligation est considéré comme une faute.

A titre transactionnel, si le retrait est :

* inférieur à deux semaines : le personnel est employé au bureau
* plus de 2 semaines : une réunion délégués du personnel/ direction étudie le cas ; à défaut d'accord, le salarié doit prendre des congés payés ou des congés sans solde.

**7.13. Indisponibilité de véhicule (article inchangé, renuméroté)**

Toute indisponibilité de véhicule doit être signalée immédiatement à la direction.

Cinq jours sans véhicule sont acceptés pour permettre sa réparation. Pendant ce temps, le salarié est employé au bureau. Au-delà, le salarié doit se procurer un véhicule ou à défaut, le salarié doit prendre des congés payés ou des congés sans solde.

**ARTICLE 2 – PRISE D’EFFET ET DUREE**

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de sa signature.

Il ne permet pas de valider rétroactivement une clause de non concurrence qui aurait été antérieurement insérée dans un contrat de travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé unilatéralement, moyennant un préavis de six mois. La partie qui dénonce l'accord aux parties signataires doit également notifier cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la DIRECCTE.

A l'initiative de l'une des parties, il pourra également faire l'objet d'une procédure de révision totale ou partielle.

**ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES**

Dès sa conclusion, le présent avenant sera, à la diligence de l'entreprise, déposé à la DIRECCTE en deux exemplaires, dont une version sur support papier signées des parties et une version sur support électronique.

Fait à Laxou en dix exemplaires originaux,

le 16 novembre 2017,

XXX XXX

*Directeur général Président*

XXX

*Délégué CFE-CGC*

XXX XXX

*Délégué SGA-CFDT Délégué UNSA-2A/FGSOA*