

**ACCORD PORTANT SUR LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

**GROUPE SMABTP
2008-2011**

AM
CR
AC
B
AC
H
all

PRÉAMBULE

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 : DISPOSITIF DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

- 2.1. Les principes de mise en oeuvre de la GPEC
- 2.2. Un Diagnostic à 3 ans
- 2.3. Les acteurs de la GPEC

ARTICLE 3 : PROCESSUS D'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI

- 3.1. Création d'une commission spécifique
- 3.2. Information du Comité Central d'Entreprise
- 3.3. Information des CE

ARTICLE 4 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

- 4.1. Les Mesures d'accompagnement visant à favoriser et développer la mobilité et l'évolution professionnelles
 - 4.1.1 L'EAP
 - 4.1.2 les entretiens de suivi
 - 4.1.3 les offres d'emploi internes
 - 4.1.4 la mobilité géographique
- 4.2. Les Mesures d'accompagnement concernant la Formation Professionnelle
 - 4.2.1 le plan de formation
 - 4.2.2 Le bilan de compétences
 - 4.2.3 le DIF
 - 4.2.4 Le congé individuel de formation
 - 4.2.5 la VAE

ARTICLE 5 : MESURES SPECIFIQUES EN FAVEUR DES SALARIES AGES DES 55 ANS et plus

- 5.1. Entretien personnalisé
- 5.2. Valorisation et transmission des savoirs et de l'expérience

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

- 6.1. Durée
- 6.2. Communication
- 6.3. Dépôt

AM
CR
Be
SA
H
B
2
R
all

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005 dite de « cohésion sociale » visant la mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises.

Dans un environnement économique et financier en forte évolution et un contexte fortement concurrentiel, le Groupe SMABTP se doit de conduire les adaptations nécessaires pour répondre aux attentes de ses clients et aux enjeux des mutations technologiques de leur secteur d'activité.

Un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences doit se construire à partir de la stratégie de l'entreprise. D'un côté, la GPEC sécurise l'entreprise en lui permettant de prévoir ses besoins à moyen terme en ressources et compétences et ainsi d'anticiper les adaptations nécessaires, le cas échéant. De l'autre, la GPEC contribue également à la sécurisation des parcours des salariés par le développement de leurs compétences et le maintien de leur employabilité.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent marquer par cet accord leur attachement à la définition et la mise en œuvre d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour l'ensemble du personnel du Groupe SMABTP visant à :

- identifier sur 3 ans les besoins du Groupe en ressources et compétences
- anticiper l'évolution des métiers et compétences dans le Groupe
- accompagner les collaborateurs concernés par des adaptations
- poursuivre le renouvellement des générations et la transmission des savoirs

Ce dispositif doit s'inscrire dans la stratégie de l'entreprise et sur une durée de trois ans en phase avec la déclinaison des Plans Stratégiques du Groupe sur la période 2009-2011.

Dans ce cadre et dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, la négociation porte sur les thèmes suivants :

- La formalisation d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Les modalités d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Entreprise sur la stratégie du Groupe et les évolutions prévisibles.
- L'identification des métiers en évolution sur 3 ans et des effets prévisibles de ces évolutions
- Les mesures d'accompagnement associées.

Pour les organisations syndicales signataires, le présent accord ne constitue en aucun cas une approbation implicite ou explicite de la stratégie choisie par le groupe, ni de ses conséquences sur l'emploi. Cependant les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel, en étant d'abord informées en amont de l'évolution prévisible des métiers et de ses conséquences sur l'emploi dans le groupe, ont la volonté d'être associées au traitement des conséquences de la politique de l'emploi. Elles jugent indispensable, en étant informées et consultées sur les projets de réorganisation, tant au niveau national que local, d'être en mesure d'analyser leur pertinence et de pouvoir éventuellement faire des contre propositions. Elles souhaitent également s'assurer du bon accompagnement des collaborateurs dans leur évolution individuelle et leur effort d'adaptation.

AN
CR
R
B
H
H

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe SMABTP constituant l'UES (SMABTP, SMAVIEBTP, SOCABAT, SAGENA et ACSBTP).

ARTICLE 2 – DISPOSITIF DE GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

2.1. LES PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE DE LA GPEC

Dans la cadre de mise en œuvre d'actions d'adaptation visant une Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties signataires réaffirment leur attachement au principe de mixité et de diversité ainsi qu'au principe d'égalité de traitement (tant au niveau de l'âge, que du sexe).

Par conséquent afin de faciliter le renouvellement des générations et la transmission des savoirs, l'entreprise s'attachera notamment :

- à développer le recrutement et l'intégration de jeunes en contrats d'apprentissage, en veillant à la diversité des origines et à l'égalité des chances.
- à développer le tutorat pour l'intégration de ces jeunes dans l'entreprise à travers la mise en place et la formation de maîtres d'apprentissage volontaires choisis pour leur motivation pour cette mission, leur expérience technique et leurs qualités pédagogiques.

Le Groupe réaffirme également l'importance qu'il attache à la mobilité interne, quelle soit fonctionnelle ou géographique, ainsi qu'à l'évolution professionnelle afin que chaque collaborateur soit acteur de sa vie professionnelle. Dans ce cadre, l'entreprise recherchera une affectation en adéquation avec les motivations et les compétences des collaborateurs concernés par des métiers "en évolution" et proposera, le cas échéant, les formations nécessaires.

2.2. UN DIAGNOSTIC A TROIS ANS

La Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences vise d'une part à consolider les pratiques existantes, d'autre part à optimiser et à développer des méthodes et outils de GPEC.

La GPEC s'appuie dans sa mise en œuvre sur un ensemble d'outils destinés à collecter les informations quantitatives et qualitatives qui rendent possible une réflexion prospective.

Elle permet de prévoir les besoins en ressources de l'entreprise compte tenu des départs prévisibles et des projets d'organisation ou de gestion de l'entreprise afin d'identifier les « métiers en évolutions » :

- Evolution quantitative (en augmentation ou diminution)
- Evolution qualitative (compétences en évolution ou émergence de nouveaux métiers)

Pour ce faire, les étapes de ce diagnostic seront les suivantes :

- Une analyse macroéconomique réalisée par la DRH
- La synthèse des études menées avec les Directions
- La déclinaison d'une vision globale des besoins par métiers et par Directions voire par sites.
- L'identification des évolutions prévisibles

CR
AM
H
A

13
4
#

2.3. LES ACTEURS DE LA GPEC

Pour réussir, la GPEC nécessite une forte implication et une grande synergie de tous les acteurs concernés.

L'engagement de chacun des acteurs peut se décliner ainsi :

- **La Direction Générale** : elle définit la stratégie à trois ans de l'entreprise.
- **Les Directions** : elles réalisent pour chaque grande filière l'analyse qualitative et quantitative à trois ans des besoins et ressources nécessaires pour le Groupe.
- **La Direction des Ressources Humaines** : elle participe à l'analyse avec les Directions ; elle en fait la synthèse et décline les besoins globaux de l'entreprise à trois ans .Elle définit les plans d'actions en liaison avec les managers , coordonne et suit leur mise en œuvre (en particulier par le biais du Département Gestion des Ressources Humaines pour les mesures concernant l'évolution professionnelle et du Département Formation et Développement des compétences pour les accompagnements éventuels.
- **Les Managers** : ils ont un rôle essentiel : ils sont à la fois, contributeurs à l'analyse des besoins, initiateurs de l'expression des projets professionnels des collaborateurs à travers l'entretien annuel et garants de l'accompagnement individuel sur le terrain.
- **Les salariés** : ils sont acteurs de leur évolution professionnelle : Ils restent en veille sur les opportunités proposées au sein de l'entreprise et s'impliquent dans leur formation professionnelle.
- **Les Représentants du personnel** : le CCE et les CE sont tenus informés des évolutions prévisibles et des actions mises en œuvre.

ARTICLE 3 - PROCESSUS D'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale prévoit dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, l'obligation de négocier les modalités d'information et de consultation des Représentants du personnel.

3.1 CREATION D'UNE COMMISSION SPECIFIQUE

Les partenaires sociaux sont associés dans le cadre d'une commission spécifique créée à cette occasion. Cette commission sera composée de deux membres au maximum pour chaque organisation syndicale signataire et se réunira deux fois par an, en juin et en octobre de chaque année.

3.2 PROCESSUS D'INFORMATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Chaque année, le Comité Central d'Entreprise est informé des évolutions prévisibles du Groupe SMABTP dans les domaines économique, technologique, et organisationnel à travers :

- Le bilan de l'année et la position de l'entreprise sur son marché
- L'activité et la situation financière de l'entreprise.
- La situation du marché du BTP
- Les évolutions prévues de nos produits, process, organisations et de la politique commerciale qui en découle

AM
CR
ke
M
D
5
H
CCL

Au regard de ces évolutions, l'information porte également sur les impacts prévisibles sur les emplois et, le cas échéant, les compétences des collaborateurs du Groupe à travers les thèmes suivants :

- Analyse quantitative des effectifs et des besoins futurs
- Projets d'évolutions organisationnelles, le cas échéant, ayant des effets prévisibles sur l'emploi

Le suivi quantitatif et qualitatif des dispositions prévues dans l'accord fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du CCE de juin chaque année.

3.3. PROCESSUS D'INFORMATION DES COMITES D'ENTREPRISE

L'information des Comités d'entreprise s'effectue lors de deux réunions :

- Réunion d'avril

Chaque année, les CE sont informés des éléments communiqués lors du CCE : analyse quantitative et identifications des métiers « en évolution »

Cette information s'effectue en même temps que celle concernant les données sociales qui leur sont fournies chaque année en avril :

- Bilan social : pyramide des âges, pyramides des anciennetés, ...
- Rapport sur l'égalité des hommes et des femmes

Pour la première année d'application de l'accord, les informations communiquées lors du CCE de Juin feront l'objet d'une information aux CE lors des réunions de Juin.

- Réunion d'octobre

Cette réunion consacrée au bilan de la Formation de l'année qui vient de s'écouler abordera également les actions de formation concernant les collaborateurs impactés par les évolutions, ainsi que celles concernant notamment les « seniors ».

Plus spécifiquement, à cette occasion, il sera fait une information sur les accompagnements envisagés en matière de G.P.E.C et un premier suivi des mesures mises en œuvre depuis le début de l'année.

ARTICLE 4 – LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET OUTILS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Les mesures d'accompagnement et outils de GPEC relèvent de deux grands domaines prioritaires pour l'Entreprise : la Mobilité interne et la Formation professionnelle.

4.1. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT VISANT A FAVORISER ET DEVELOPPER LA MOBILITE INTERNE ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE.

Le Groupe SMABTP et les parties signataires dans leur ensemble entendent réaffirmer l'importance qu'ils accordent à la Mobilité professionnelle en interne des collaborateurs qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle ou géographique, promotionnelle ou transversale sans changement de classe.

Pour ce faire, l'entreprise entend optimiser un certain nombre d'outils d'aide à la réflexion et à la construction d'un parcours professionnel qui ont été déclinés dans l'accord de Juin 2006 sur la « Formation professionnelle tout au long de la vie dans le Groupe SMABTP ».

AM
CR
RC
6
all

4.1.1 L'Entretien Annuel Professionnel (EAP) :

Il est rappelé que l'Entretien annuel Professionnel constitue le socle du dispositif.

L'entretien annuel a pour objectif de mesurer la performance individuelle et de prendre des actions correctives si nécessaire ; il permet de faire le bilan de l'année écoulée et de fixer les objectifs pour l'année à venir. Il constitue un moment privilégié pour analyser les besoins en formation pour le salarié avec sa hiérarchie. Il permet également de faire le point sur les besoins de formation du collaborateur et permet à chaque salarié, de pouvoir exprimer ses souhaits d'évolution ou de mobilité dans le Groupe. La hiérarchie est également force de proposition sur les possibilités d'évolution des collaborateurs et doit être une aide pour le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel.

Les entretiens professionnels et les souhaits exprimés font chaque année l'objet d'un recueil auprès des managers par la DRH.

4.1.2 Les Entretiens de suivi :

L'accord de juin 2006 sur la Formation Professionnelle a également institué une série d'entretiens personnalisés afin d'assurer un accompagnement des salariés en fonction de situations spécifiques.

- **L'entretien « retour d'absence longue durée » :**

Un entretien avec le manager ou la DRH est proposé au collaborateur après une absence de longue durée (congé maternité, congé parental, absence pour maladie de plus de 6 mois, congé sabbatique ou pour création d'entreprise).

- **L'entretien « Point Perspective » :**

Il concerne les collaborateurs ayant quelques années d'expérience (au minimum trois ans au sein du Groupe). Il peut être demandé par le collaborateur par l'intermédiaire de son manager, ou être à l'initiative du manager ou de la DRH. Mené par la DRH, il permet de donner au collaborateur qui le souhaite une information plus large sur les métiers du Groupe ainsi que d'amorcer avec lui la réflexion sur ses axes d'évolutions et les accompagnements éventuels qui pourraient être menés en concertation avec sa hiérarchie.

- **L'entretien « Point Carrière » :**

Chaque salarié âgé de 45 ans et plus bénéficie tous les cinq ans, à sa demande, d'un entretien de deuxième partie de carrière. Il est mené par la DRH.

L'objectif de cet entretien est de :

- permettre au salarié de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.
- anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, notamment en examinant les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction des possibilités de l'entreprise.

4.1.3 Offres d'emploi

Il existe également un système de Bourse des emplois internes via Lotus notes permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de faire acte de candidature sur les postes qui y sont publiés. C'est un outil complémentaire qui ne se substitue pas au dispositif de recueil des souhaits d'évolution formulés lors de l'EAP et consolidés chaque année par la DRH.

AM CR
AL
B
7
eap

4.1.4 Mobilité géographique

Il est rappelé qu'il existe par ailleurs une série de dispositions visant à encourager et accompagner la mobilité géographique dans le Groupe. Elles figurent dans la note de service référencée DG 02/98 et consultable sur la base de communication interne (*DRH infos/informations générales/mobilité*).

4.2. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT CONCERNANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Dans cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de faire de la formation professionnelle un levier de développement des salariés. Dans la mesure du possible, des aménagements seront pris pour faire en sorte que la formation soit conciliable avec l'activité.

4.2.1 Le Plan de formation :

Dans le cadre du plan de formation, les actions prioritaires de formation correspondant aux compétences recherchées dans le Groupe, sont présentées aux CE.

Les actions sont répertoriées en trois catégories :

- les formations d'adaptation qui doivent permettre au salarié de réaliser les activités spécifiquement liées à son poste de travail,
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi (dans ce cadre les dispositions relatives au congé de mobilité pourront être utilisées),
- les actions de développement des compétences.

De plus, chaque année, lors de la réunion d'octobre, le bilan des formations réalisées est présenté aux Comités d'Entreprise ; Dans ce cadre, il sera porté une attention particulière à l'utilisation du Plan de Formation en faveur des salariés concernés par des métiers « en évolution », afin de s'assurer du maintien de leur employabilité.

4.2.2. Le Bilan de compétences :

Afin d'avoir un diagnostic extérieur sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, après un entretien à la DRH qui en validera les modalités.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre :

- d'un CIF
- d'une demande de DIF

Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme.

Il pourra être effectué dans le cadre du DIF pour les salariés impactés et concernés par des métiers « en évolution » et qui souhaiteraient une orientation vers un autre métier. Dans ce cadre, la possibilité de cumuler des jours de RTT pourra être acceptée. Ce bilan pourra être suivi par une VAE ou une action de formation le cas échéant.

4.2.3. Le Droit Individuel à la Formation :

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, dans la limite de 120 heures. Pour les collaborateurs en CDD (prise en charge par le FONGECIF) ou à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Ce droit est exercé par le collaborateur en accord avec l'entreprise. Les compétences visées par les formations entrant dans ce dispositif doivent permettre la réalisation d'un projet partagé entre le collaborateur et l'entreprise.

- Les collaborateurs concernés par des « évolutions » et souhaitant s'orienter vers un autre métier, pourront réaliser des formations au titre du DIF.
- Dans ce cadre, la possibilité de cumuler des jours de RTT pourra être acceptée.

AM CR Ae IB 8 H 12

Il est rappelé par ailleurs, que les salariés âgés de 45 ans ou plus, ou ayant plus de 20 d'expérience, bénéficient de la possibilité d'anticiper leurs droits à DIF à hauteur de 120 heures, conformément à l'accord Formation de juin 2006

4.2.4. Le Congé Individuel de Formation :

Il est rappelé que le Congé Individuel de Formation a pour objet de permettre à tout collaborateur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF.

La prise en charge se fait, à la demande du collaborateur, par le biais du FONGECIF.

4.2.5. La Validation des Acquis de l'Expérience :

La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel en faisant valider par un organisme de formation externe à l'entreprise l'expérience professionnelle acquise.

C'est un outil permettant la reconnaissance des compétences acquise et favorisant la mobilité professionnelle des salariés.

La branche assurance entend favoriser l'accès des salariés à ce dispositif dans le cadre d'une démarche individuelle.

Afin de valoriser les compétences acquises au cours de leur expérience professionnelle, les salariés âgés de 45 ans et plus sont prioritaires dans le cadre des démarches de VAE

La DRH est un relais d'information sur ce dispositif pour le collaborateur intéressé.

Dans le cadre d'une démarche de VAE validée par l'entreprise, la possibilité sera offerte au salarié de cumuler trois jours de RTT permettant la validation, si le crédit d'heure n'est pas pris en charge au titre du DIF ou du CIF.

ARTICLE 5 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES DE 55 ANS ET PLUS

Conscient des enjeux spécifiques liés à l'allongement prévisible de la carrière professionnelle, le Groupe SMABTP apporte une attention particulière à la gestion des emplois et des compétences des collaborateurs en deuxième partie de carrière ainsi qu'aux salariés de plus de 55 ans.

5.1. ENTRETIEN PERSONNALISE

L'âge ne doit pas être un obstacle à la mobilité tant géographique que fonctionnelle. Pour les collaborateurs de 55 ans et plus un accompagnement personnalisé est proposé par le manager.

Chaque salarié de 55 ans et plus aura un entretien avec son manager visant à :

- faire le point sur ses intentions quant à la durée de son activité au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de retraite.
- Identifier, le cas échéant, ses projets en terme de métier et parcours, ainsi que ses contraintes.
- identifier, le cas échéant, une ou des missions particulières permettant au collaborateur d'apporter une contribution à l'entreprise, et de valoriser ainsi son expérience et ses compétences.

Les pistes d'accompagnement devront ensuite, bien évidemment, être travaillées sur le terrain en concertation avec la DRH.

AM
CR
13
9
H
H

5.2. VALORISATION DES SAVOIRS PAR LA MISE EN PLACE DE TRANSMISSION DE CONNAISSANCES ET D'EXPERIENCE

La complémentarité des expériences et des compétences entre les générations de l'entreprise favorise le climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

Le Groupe SMABTP afin de poursuivre le renouvellement des générations, s'est engagé dans la voie de l'accueil de jeunes (notamment par le biais des contrats d'apprentissage). Dans ce cadre, les seniors volontaires, sous réserve qu'ils en expriment la motivation et présentent les qualités pédagogiques nécessaires, pourront se voir confier des missions d'intégration et de suivi de ces jeunes, en qualité de « maîtres d'apprentissage ».

La mise en œuvre de ces missions répond ainsi à un double objectif :

- valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors
- organiser le partage des savoirs et s'inscrire dans la perspective de maintenir les valeurs de l'entreprise.

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

6.1. DUREE

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2011.

Trois mois avant l'échéance du terme, les parties se réuniront pour examiner les actions résultant de l'accord et décider soit d'en reconduire les dispositions pour une nouvelle période de trois ans soit de négocier un nouvel accord.

En cas de désaccord entre les parties sur la reconduction des dispositions du présent accord ou en l'absence d'accord collectif supplétif l'application du présent accord prendra fin automatiquement à l'échéance du terme prévu sans qu'aucune dénonciation par l'une ou l'autre des parties soit nécessaire.


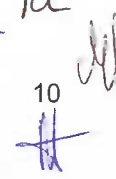
6.2. COMMUNICATION

Afin de sensibiliser l'ensemble du personnel sur les mesures et principes définis dans le cadre du présent accord, celui-ci sera mis en ligne sur la base DRH Infos.

6.3. DEPOT

Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris 15^{ème}, et du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 décembre 2008, en deux exemplaires originaux.

AK M
CR  R
AE 10 

Pour le Groupe SMABTP

Alain LE GAL, Directeur des Ressources Humaines

Fabienne MASSON, Responsable des Affaires Sociales

Pour les organisations syndicales :

CDFT représentée par Sylvie ALLOLEBRE et René LAHITTE

CFTC représentée par Alain CHOPART

CFE-CGC représentée par André MARSAUD

FSPBA-CGT représentée par Céline MONTARDY-LADIRE et Bruno VENTURA

SASG SMABTP-UNSA représentée par Christophe ROUSSEL

AM
CR
de
B
Beall
11
H