

**PROCES VERBAL DE DESACCORD  
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2006**

**C.S.F. sas**

La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.132-27 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des Organisations Syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise, les 24 janvier, 3 février et 6 mars 2006.

Au cours de la réunion du 24 janvier 2006, la Direction a présenté conformément à la réglementation, des informations, notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans la distribution et un bilan complet en terme d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

**Les parties n'ont pu trouver un accord et ont décidé d'établir le présent procès verbal de désaccord conformément aux dispositions de l'article L.132-29 du Code du travail.**

**Points de désaccord**

- ❖ **Les dernières demandes salariales des délégations syndicales en leur dernier état étaient les suivantes :**

**Pour la CFDT :**

La CFDT demande la dissociation des négociations de salaires et des améliorations du statut social et des conditions de travail.

➤ **Sur les salaires :**

- Augmentation de la grille de salaires Champion de 5%
- Augmentation de salaires généralisée de 3 % pour toutes les personnes qui se trouvent au dessus de la grille Champion
- Cadre, augmentation généralisée de salaire de 1,5%
- Augmentation de la prime d'ouverture des EC4 à hauteur de 50 € / mois (*paiement de 50 € par mois + une prime de 150 € payée par trimestre*)
- Mise en place d'un intéressement individuel pour les EC4 à hauteur d'un mois de salaire
- Prime du dimanche des agents de maîtrise payée sous forme de prime, soit au trimestre, semestre ou annuel

- Versement d'une prime exceptionnelle de 200 € par salarié au prorata du temps de travail effectif afin de compenser la perte de l'intéressement collectif (*esprit de la réforme Villepin*)
- 1/2 mois de salaire de prime de vacances pour les agents de maîtrise et les cadres
- Mise en place d'un parcours de professionnalisation associé à la formation professionnelle permettant une évolution de chaque salarié dans l'entreprise dès 2 ans d'ancienneté
- Suppression du niveau 1 A et B sauf pour la catégorie apprenti ou contrat de qualification

Niveaux		Taux horaire hors pause	Taux horaire pause incluse
2 A	Jusqu'au 6 <sup>ème</sup> mois	8.08	8.48
2 B/3 A	A partir du 7 <sup>ème</sup> mois	8.43	8.85
3 B		8.51	8.93
4 A		8.61	9.04
4 B		9.07	9.52

➤ **Sur le Statut :**

- revalorisation du remboursement des frais kilométriques à 0.50 € du kilomètre
- suppression de la carence maladie
- subrogation de l'employeur
- augmentation de l'œuvre sociale des CE à 1% de la masse salariale brute
- 1 jour de congés exceptionnel payé pour le déménagement
- prise en charge des frais de transport des employés sous forme de prime de 50 €/mois
- prise en charge du nettoyage des tenues de travail pour l'ensemble des salariés par le biais de la fourniture d'un baril de lessive, d'une prime ou la prise en charge d'un service extérieur de nettoyage, afin de réduire les inégalités
- Fonds de solidarité à hauteur de 120 000 €/an
- 2 journées de congés exceptionnels payés pour les enfants de plus de 16 ans hospitalisés
- augmentation du nombre de jours d'absence payée pour enfant malade de moins de 16 ans
- Paiement de la prime du 13<sup>ème</sup> mois au prorata des 6 mois d'ancienneté
- Reconnaissance de la polyvalence des salariés dans l'entreprise, tout salarié polyvalent sera au minimum niveau 3B (exemple : vendeur poisson/crèmerie. Caisse/rayon, etc).
- 5% de remise sur achat par le biais de la carte IRIS et non par la carte de paiement
- cumul des primes pour l'octroi des différentes médailles
- mise en place et abondement des chèques vacances.

➤ **Sur les conditions de travail :**

- temps de travail sur 4 jours pour les contrats inférieurs ou égaux à 30 heures
- temps de travail sur 5 jours pour les contrats supérieurs à 30 heures
- augmentation des contrats temps partiel inférieurs à 26 heures à 30 heures et augmentation des contrats 35 heures à 37 heures 50

Si le salarié le souhaite, celui-ci pourra continuer sur un planning de travail inférieur ou supérieur.

**Pour la CFTC :**

La CFTC demande que soit différencié le salarial du social et de ce fait que soient conclus deux accords :

- un accord sur les salaires
- un accord social

La CFTC demande l'ouverture d'une négociation sur le versement par l'employeur d'une prime exceptionnelle de 1000 € maximum, faisant l'objet d'une exonération gouvernementale.

➤ **Accord salarial :**

- Revalorisation mensuelle de 50 € pour tous à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006
- Mise en place d'une grille spécifique Champion évolutive tenant compte de l'ancienneté

➤ **Accord social :**

- Paiement de la journée de solidarité et requalification du lundi de Pentecôte en jour férié.

- Prime exceptionnelle concernant l'ouverture des dimanches 24 et 31 décembre 2006 au taux horaire multiplié par 3
- Prime de vacances : passage dès 2006 à :
  - ¾ d'un mois de salaire pour les employés
  - ¼ d'un mois de salaire pour les AM
  - 300 € pour les cadres
- Mise en place des tickets restaurants (*demande constante et rémanente de tous les salariés*)
- Passage des contrats de 33 à 35 h en temps complet à 37.5 h
- Augmentation des heures des contrats à temps partiel
- Revalorisation de 10 % de toutes les médailles du travail
- Aide au départ à la retraite pour les cadres sur la base du volontariat
- Entretiens et aménagements pour les plus de 45 ans
- Mise en place d'une prime d'assiduité ou de présence
- Prise en charge de 50% de la mutuelle par l'employeur sur la base de la meilleure garantie
- Mise en place d'une réelle remise sur achat pour l'ensemble des salariés, sans discrimination de détention de carte
- Prime de 10 € pour retour au magasin pour inventaires
- Travail du dimanche sur la base du volontariat payé avec une majoration horaire de 20%
- Prime d'astreinte annuelle portée à 1000 €
- Augmentation de la prime d'ouverture pour les EC4 à 60 € (*pas d'augmentation depuis 2003*)
- Augmentation du budget des œuvres sociales des CE à 1%
- Augmentation du fonds de solidarité
- Ouverture d'une négociation sur les temps de trajet
- Remise d'1 jour de CP pour déménagement
- Conservation des CP acquis et non pris au 31 mai de l'année en cours en cas de longue maladie et accident de travail
- Congés d'ancienneté :

Ancienneté	Nombre de jours
5 ans	1 jour
10 ans	2 jours
15 ans	3 jours
20 ans	4 jours
25 ans	5 jours
+ de 30 ans	6 jours

- Mise en place d'une avance sur frais systématique pour les salariés en formation (*formation continue, CQP, etc...*) pour permettre à tous un accès à la formation sans pénaliser leur budget (*frein à la formation continue*)
- Mise en place d'une rémunération pour les stagiaires en magasins ou sites et mise en place de procédures garantissant leur évolution et leur formation.

**Pour la CGC :**

- Augmentation collective de 2,5 % pour les agents de maîtrise et les niveaux de 1A à 4B hors base et de 2,5 % pour les cadres. Cette augmentation doit être effectuée en plus d'une augmentation individuelle qui sera laissée au libre arbitre de l'employeur en fonction de la compétence du salarié selon l'échelle de niveau de l'entreprise D C M E
- Prime d'astreinte de 1500 € annuelle de façon à compenser le temps d'astreinte annuel où le salarié doit rester disponible sans pour autant être rémunéré
- Prise en compte du temps de trajet en temps de travail pour le déplacement des cadres et agents de maîtrise en formation ou en réunion, ainsi que pour les IRP
- Revalorisation de la prime de vacance à ½ mois pour les cadres et agents de maîtrise
- Mise en place d'un salaire mensuel minimum par niveau correspondant au salaire moyen 2003 soit

SS  
25

Niveau 5	1750	base	
Niveau 6	1950	base	
Niveau 7 A	2500	base	MDR2
Niveau 7	2700	base	
Niveau 8	3000	base	
Niveau 9	4500	base	

- Revalorisation de la prime du dimanche pour les agents de maîtrise et les cadres à 100 € par dimanche travaillé
- Revalorisation des primes liées aux médailles du travail : ANIA : 300 €/ argent : 690 € / vermeil : 850 € / or : 1010 € et Grand or : 1160 € avec délai d'ancienneté de 5 ans

### **Pour la CGT :**

Niveaux	Taux horaire minimum actuel	Salaire actuel temps complets 35h/semaine 151,67 h/mois (en €)	Salaire actuel temps complets 36,75h/semaine 159,25 h/mois	Proposition CGT taux horaire minimum	Proposition CGT salaire temps complets 36,75h /semaine 159,25h/mois
2A	8.08	1225.49	1288.76	8.79	1400
2B	8.43	1278.58	1342.48	8.92	1420
3A	8.21	1245.21	1307.45	9.10	1450
3B	8.51	1290.71	1355.22	9.23	1470
4A	8.61	1305.88	1371.14	9.42	1500
4B	9.07	1375.65	1444.40	9.55	1520

Grille avec un salaire minimum pour les agents de maîtrise et cadres.

- suppression du niveau 1 et passage automatique au niveau 2. Passage de toutes les caissières au niveau 3 et toutes les 1ères caissières au niveau 4
- temps de pause payé par l'employeur
- prime d'ancienneté versée en décembre : 5 ans = 100 €/an ; 15 ans = 150€/an et après 20 ans = 200 €/an
- jours d'ancienneté : 1 j après 5 ans / 2 j après 10 ans / 3 j après 15 ans
- prise en charge intégrale de la partie obligatoire de la mutuelle par l'employeur
- prise en charge intégrale de la prévoyance santé par l'employeur
- suppression de la carence maladie
- prime de fin d'année ou 13<sup>ème</sup> mois : calculée au prorata pour tous les salariés ayant un contrat de travail d'au moins 3 mois consécutifs
- choix pour les salariés de recevoir le 13<sup>ème</sup> mois en deux fois (juin et décembre) ou en une fois en décembre
- remise sur achat de 5% pour les salariés effectuée directement au passage caisse
- prise en charge du lavage des tenues de travail pour tous les salariés
- mise en place des tickets restaurant
- passage à temps complets pour les employés effectuant 33.33 h effectif sauf demande écrite contraire de l'employé
- remise en place des PIECS
- mise en place de planning fixe pour les caissières
- prime de transport pour tous les salariés équivalent à 50% du tarif carte orange
- suppression de la clause d'obligation du travail du dimanche sur les contrats de travail / majoration de 100 % liée au travail régulier du dimanche
- répartition des plannings sur 4 jours pour les temps partiels et 5 jours pour les temps complets sauf accord écrit contraire de l'employé
- prise des 5 JRTT aux dates choisies par le salarié
- choix pour le salarié de fractionner ses CP comme il le souhaite. Réponse sous 15 jours aux demandes de CP

SS

70

- coupure maximum entre le matin et l'après-midi de 2h sauf accord écrit de l'employé
- augmentation de 100 € pour chaque médaille du travail
- rémunération des heures entre 21 et 22 h et entre 5h et 6h en heures de nuit
- mise en place des feuilles d'émergence pour les agents de maîtrise avec heures d'arrivée et de départ
- temps d'astreintes comptabilisé comme du temps de travail

**Pour FO :**

FO demande la négociation de deux accords distincts (l'un sur les salaires et l'autre sur les améliorations sociales).

➤ **Revalorisation des salaires :**

- Revalorisation de la grille de salaire spécifique CSF du niveau 2 au niveau 6
- Embauche effectuée au minimum sur le niveau 2

Niveaux	Taux horaire Hors forfait pause	Taux horaire forfait pause inclus	Salaires mensuels Temps complet Forfait pause inclus	Durée d'accueil
2 A	8.10	8.50	1289.95	6 1ers mois
2 B	8.20	8.61	1305.88	Dès le 7 <sup>ème</sup> mois
3 A	8.35	8.77	1329.77	12 premiers mois
3 B	8.95	9.40	1425.32	Dès le 13 <sup>ème</sup> mois
4 A	9.33	9.80	1485.83	12 premiers mois
4 B	9.91	10.40	1578.20	Dès le 13 <sup>ème</sup> mois
5	Forfait	43.25	1700	
6	Forfait	43.25	1900	

- Augmentation des salaires réels de 5% jusqu'au niveau 6
- Augmentation de la prime d'ouverture EC4 : 100 €
- Revalorisation de la prime d'astreinte (550 €)

➤ **Amélioration statut CSF**

- Respect de l'accord signé : article 33 de l'accord sur le statut collectif : date de paiement des salaires / article 36 de l'accord sur le statut collectif : révision)
- Revalorisation des contrats : 26 h à 30 h / 30 h à 36h75
- Coupure de 2 heures maximum pour tous
- Réduire la carence à 3 jours pour le 2<sup>ème</sup> arrêt maladie
- Enfant malade 3 jours d'absences autorisées et rémunérées
- Augmentation des heures de nuit de 5% à 25%
- Revalorisation du budget du fonds de solidarité
- Gratuité de la carte de remise sur achats
- Versement du 13<sup>ème</sup> mois le 5 au lieu du 15 décembre
- Amélioration de la réglementation des amplitudes horaires lors des inventaires mensuels produits frais
- Demande d'ouverture de négociation sur un accord global sur la santé et la sécurité au travail
- Mise en place des chèques restaurants d'une valeur de 10 €
- Augmenter les oeuvres sociales de 0.80% à 1%
- Indemnité kilométrique de 0.395 € à 0.50 €
- Mise en place d'un système de nettoyage des tenues obligatoires fournies par la Direction
- Une journée pour le déménagement
- Une journée pour le décès d'un neveu ou nièce
- Demande d'ouverture de négociation sur la préretraite progressive
- Privilégier la promotion interne

SS  
12

- Remise en place d'une vraie bourse de l'emploi accessible à tous
- Offre plus importante de logement locatif par le 1% logement
- Paiement du lundi de pentecôte par la Direction
- Prime d'inventaire
- Mise en place d'une prime d'ancienneté à partir de 10 ans
- Mise en place d'une prime d'assiduité
- Prime de diplôme pour les apprentis restant dans l'entreprise et ayant leurs contrats transformés en CDI
- Remise en place et réactualisation de la prime de transport
- Prime de logement pour tous.

❖ **Les dernières propositions de la Direction étaient les suivantes :**

☞ **Révision salariale « employés »**

Une revalorisation des salaires de base mensuels bruts du personnel relevant de la catégorie « employés » de + 1,5 % appliquée au 1er mars 2006 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2006) et + 0,5 % appliquée au 1<sup>er</sup> octobre 2006 sur les salaires de base mensuels bruts (base septembre 2006).

☞ **Grille salariale CSF « employés »**

Rappel de la grille applicable au sein de CSF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 :

<b>TEMPS COMPLET</b>			
Niveaux	ancienneté dans le niveau	Taux horaire minimum (pauses incluses)	Salaires "temps complet" (pauses incluses)
1A	jusqu'au 6 <sup>ème</sup> mois	8,08	1225,49
1B	à partir du 7 <sup>ème</sup> mois	8,43	1278,58
2A*	jusqu'au 6 <sup>ème</sup> mois	8,08	1225,49
2B	à partir du 7 <sup>ème</sup> mois	8,43	1278,58
3A*	jusqu'au 12 <sup>ème</sup> mois	8,21	1245,21
3B	à partir de la 2 <sup>ème</sup> année	8,51	1290,71
4A*	jusqu'au 24 <sup>ème</sup> mois	8,61	1305,88
4B	à partir de la 3 <sup>ème</sup> année	9,07	1375,65

\* : en cas de promotion interne, la période d'accueil est réduite de moitié

☞ **Révision salariale « agents de maîtrise »**

Une revalorisation des salaires de base mensuels bruts des agents de maîtrise CSF comptant un an d'ancienneté continu au sein du Groupe de + 1 % appliquée au 1<sup>er</sup> janvier 2006 sur les salaires de base mensuels bruts de décembre 2005.

☞ **Prime d'astreinte**

Une majoration sous certaines conditions du montant de la prime d'astreinte :

- Prime de 600 € bruts par an si la période d'astreinte du salarié intégré dans le planning d'astreinte est au moins de 12 semaines par an et est inférieure à 16 semaines,
- Prime de 700 € bruts par an si la période d'astreinte du salarié intégré dans le planning d'astreinte est supérieure ou égale à 16 semaines par an.

☞ **Prime sur résultats EC4**

Une mise en place sous certaines conditions d'une prime individuelle à l'égard des salariés EC4 pouvant atteindre 300 euros bruts par an et fixée en fonction de l'atteinte d'objectifs pertinents, accessibles, mesurables et motivants, définis par le responsable hiérarchique en concertation avec le collaborateur lors d'un entretien.

#### **☞ Travail des Dimanches**

Une majoration des heures du dimanche, avec le recours au volontariat en priorité, de +15% contre +5% actuellement pour les employés travaillant habituellement le dimanche dont le contrat de travail est établi sur une durée d'au moins 22 heures hebdomadaires de temps de présence et bénéficiant d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine

#### **☞ Accroissement de la proportion de salariés à temps complets**

L'augmentation de la base contrat des salariés à temps partiels actuellement à 33,33 heures de travail effectif par semaine (35 heures de temps de présence) pour un passage à temps complet et pour ceux qui le souhaitent.

Favoriser à compter du 1er mars 2006 l'embauche des salariés à temps complets (35 heures de temps de travail effectif), au choix de la Direction sur une base de 36,75 heures de temps de présence par semaine ou de 37,50 heures de temps de présence par semaine avec octroi de 5 jours de RTT par an.

#### **☞ Modalités d'organisation de la journée de solidarité**

- Simplification des modalités pratiques pour les salariés des magasins concernant la prise de la journée de solidarité un autre jour que le lundi de Pentecôte (ce dernier pourra soit ne pas être travaillé, soit s'il est travaillé être majoré comme un jour férié).

- La journée de solidarité est fixée pour les salariés des sièges le lundi de Pentecôte de chaque année.

- Possibilité dans le respect des règles en vigueur pour les salariés CSF bénéficiant de JRTT de demander à exécuter la journée de solidarité en lieu et place d'un JRTT.

#### **☞ Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunion :**

Une mise en place d'un système d'indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunion à l'initiative de la Direction sous certaines conditions et selon le régime forfaitaire suivant :

Si la distance aller et retour (quelque soit le mode de transport à l'exception de l'avion), entre l'établissement d'affectation et le lieu de la réunion ou de la formation est :

Supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kms	Indemnisation ou récupération forfaitaire de 1 heure*
Supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kms	Indemnisation ou récupération forfaitaire de 2 heures*
Supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kms	Indemnisation ou récupération forfaitaire de 3 heures*
Supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kms	Indemnisation ou récupération forfaitaire de 4 heures*
Supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kms	Indemnisation ou récupération forfaitaire de 5 heures*
Supérieure à 450 kms	Indemnisation ou récupération forfaitaire de 6 heures*

\* : couvrant l'aller-retour

Pour tout déplacement en avion, l'indemnisation ou la récupération est fixée forfaitairement à 4 heures, comprenant l'aller et le retour ainsi que les trajets pour se rendre à l'aéroport.

#### **☞ Versement de la prime annuelle ou 13<sup>ème</sup> mois :**

Le versement de l'acompte de la prime de 13<sup>ème</sup> mois (égal à 75 % du montant brut de la prime) au plus tard le 10 décembre de chaque année.

#### **☞ Avantage spécifique aux salariés CSF sur les achats en magasin**

Le bénéfice de la remise de 5% réalisée sur les achats effectués dans les magasins de la société (hors carburant) dans la limite 334 € par mois soit un plafond annuel de 4008 € pour tous les salariés CSF.

#### **☞ Fonds de solidarité**

- La revalorisation du budget alloué au fonds de solidarité à 100 000 euros (budget utilisable du 1<sup>er</sup> mars 2006 au 28 février 2007).

- L'élargissement de la composition de la commission de suivi de ce fonds de solidarité comme suit :

- un représentant désigné par chaque Organisation syndicale signataire du présent protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2006,

- un représentant désigné par chaque Organisation syndicale signataire de l'accord du 4 mars 2005,

- autant de représentants désignés par la Direction.

Les parties rappellent que cette commission est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir le comité en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

☛ **Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge fiscalement âgé de plus de 16 ans**

L'octroi d'un jour d'absence parentale payée pour l'hospitalisation d'un enfant à charge fiscalement âgé de plus de 16 ans.

☛ **Ouverture de négociation sur la mise en place d'un parcours de professionnalisation**

L'engagement d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un parcours de professionnalisation associé à la formation professionnelle afin de faciliter l'évolution de chaque salarié.

❖ **En l'absence d'accord, la Direction appliquera :**

**Article 1- Révision salariale « employés »**

Une revalorisation des salaires de base mensuels bruts du personnel relevant de la catégorie « employés » de + **1,5 %** sera appliquée au 1er mars 2006 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2006) et + **0,5 %** appliqué au 1<sup>er</sup> octobre 2006 sur les salaires de base mensuels bruts (base septembre 2006).

**Article 2- Fonds de solidarité**

La Direction rappelle que le fonds de solidarité a été mis en place pour l'ensemble des salariés CSF dans le cadre des dispositions sociales du protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2005 du 4 mars 2005 et a pour objet d'apporter des secours aux salariés confrontés à des difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs personnels ou extérieurs.

Le budget alloué à ce fonds pour l'année 2006 est de 70 000 euros. Ce budget est utilisable du 1<sup>er</sup> mars 2006 au 28 février 2007.

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le cadre du protocole d'accord sur les NAO 2005 « dispositions sociales » du 4 mars 2005 demeurent inchangées.

**Article 3- Travail des Dimanches**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, en contrepartie du travail régulier du dimanche, une majoration de 10% du salaire horaire de base prévue pour les employés travaillant habituellement le dimanche dont le contrat de travail est établi sur une durée d'au moins 22 heures hebdomadaires de temps de présence et bénéficiant d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine, sera appliquée pour chaque heure de travail effectuée ce jour là.

**Article 4 - Avantage spécifique aux salariés CSF sur les achats en magasin**

En application de l'accord du 4 mars 2005, la Direction mettra en œuvre en 2006 au profit de tous les salariés de CSF une remise de 5% réalisée sur les achats effectués dans les magasins de la société (hors carburant) dans la limite 334 € par mois soit un plafond annuel de 4008 €.

Il est par ailleurs rappelé que la mise en place éventuelle de cette remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales et est également liée à l'utilisation de la carte PASS au sein des magasins Champion.

Cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place de cette remise.

**Article 5 - Publicité**

La société C.S.F. sas assurera le dépôt du présent procès-verbal en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord et auprès de la DDTEFP du Calvados (5 exemplaires) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Caen.

Fait à Levallois, le 11 avril 2006

Pour la société CSF  
Monsieur Marc VEYRON



Pour la Fédération des services C.F.D.T.  
Madame Sophie JACOBIK



Pour la Fédération Nationale C.F.E.-C.G.C.  
Monsieur Philippe MARECHAL

Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.  
Monsieur J-Christophe BREVIERE

Pour la Fédération C.G.T.  
Madame Fatiha CHALAL

Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.  
Madame Gina FRANCOIS