



CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE

**ACCORD PORTANT SUR
LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)**

Conformément aux articles L2242-1 et L2242-2 du Code du travail, La Caisse d'Épargne Normandie a invité les organisations syndicales représentatives afin d'ouvrir la négociation annuelle obligatoire.

Les 16 novembre 2017, 20 décembre 2017 et 24 janvier 2018 ont eu lieu des réunions de négociation, afin de recueillir les propositions et avis de chacun et de parvenir à la signature d'un ou plusieurs accords.

Les négociations ont porté sur les thèmes prévues par les dispositions légales, et notamment la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur l'ensemble des revendications des organisations syndicales.

A l'issue de ces échanges, il a notamment été convenu ce qui suit :

Entre les soussignés :

- La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME, représentée par Monsieur Simon GAVINI, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

- Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
Représentée par : *Tarec DUFEU*

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
Représentée par : *Jean-Marc Aujoignant*

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)
représenté par : *Gildas MARCIE*

Le **Syndicat Unifié / UNSA**
Représenté par :

Rascal BIVET

D'autre part,

MD

AJM

BBV

FN

h

PREAMBULE

Les parties signataires soulignent l'importance majeure qu'elles accordent à l'équilibre entre la réussite dans la mise en œuvre de la transformation de la CEN, essentielle à la pérennité de l'entreprise, la performance économique, la satisfaction des clients et la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Ces mesures permettent d'associer les collaborateurs aux progrès réalisés, et à poursuivre, dans le cadre des projets de transformation en cours.

1. VERSEMENT D'UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

Conformément à l'article L.3314-10 du Code du travail, et dans le cadre de l'accord d'intéressement du 9 juin 2017, il a été décidé de procéder au versement d'un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice 2017 selon les modalités suivantes :

1.1 Enveloppe constituant le supplément d'intéressement

L'enveloppe globale qui sera redistribuée aux collaborateurs dans le cadre du supplément d'intéressement versé au titre de l'exercice 2017 est arrêtée à la somme de : 2 000 000 €.

1.2 Répartition de l'enveloppe constituant le supplément d'intéressement

Les bénéficiaires de cette enveloppe sont ceux définis à l'article 1.5 de l'accord d'intéressement du 9 juin 2017 :

« Peuvent seuls bénéficier des droits du présent accord les salariés de la Caisse d'Epargne Normandie, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise de 3 mois.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice. La détermination de l'ancienneté est prise en compte conformément aux dispositions légales.

Par ancienneté, il convient d'entendre l'appartenance juridique aux effectifs de l'entreprise. En conséquence, la suspension du contrat de travail d'un salarié est sans incidence sur la détermination de l'ancienneté. »

De même, les modalités de répartition entre les bénéficiaires de cette enveloppe sont celles définies à l'article 3.1 de l'accord d'intéressement du 9 juin 2017 :

- *« une partie proportionnelle aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice de référence, à hauteur de 50% de l'enveloppe globale,
Pour les périodes d'absences assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article L 3314-5 du code du travail: congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.*
- *et une autre partie égalitaire en fonction de la durée de présence effective au cours de l'exercice de référence, à hauteur de 50% de l'enveloppe globale.
La répartition de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée conformément à l'article L 3314-5 du code du travail au cours de l'exercice considéré, les titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ayant été, au préalable, pris en compte au prorata de l'horaire théorique.
L'horaire théorique sur l'année sera calculé en fonction de la durée légale hebdomadaire en vigueur sur l'exercice considéré, exclusion étant faite des heures supplémentaires. »*

1.3 Date de versement du supplément d'intéressement.

Le supplément d'intéressement sera versé concomitamment à la prime d'intéressement payée au titre de l'année 2017 en application de l'accord du 9 juin 2017.

1.4 Durée

Cette disposition s'appliquera pour une durée déterminée, uniquement pour l'année 2018 au titre de l'exercice 2017. Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2018, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

2. TITRES RESTAURANT

A compter du 1er Mars 2018, la valeur faciale du titre restaurant sera portée à 8,60 €.

La répartition de la prise en charge du titre restaurant est portée à 60% pour la part employeur et 40% pour la part salarié (soit 5.16€ pour la part employeur et 3.44€ pour la part salarié).

3. INDEMNITES KILOMETRIQUES

3.1 Indemnités kilométriques relatives aux déplacements professionnels

Tout salarié de l'entreprise bénéficie du remboursement de ses frais de déplacements professionnels lorsque le déplacement hors lieu travail habituel est effectué dans l'exercice de son emploi.

A compter du 1er Mars 2018, le taux de remboursement des frais kilométriques est fixé conformément au barème annuel publié par l'administration fiscale.

La prise en charge concerne les kilomètres supplémentaires calculés entre le trajet «domicile habituel/ lieu d'affectation habituel» et le trajet «domicile habituel/ lieu d'affectation temporaire».

Par souci de simplicité et de transparence, le nombre de kilomètre pris en charge sera déterminé selon une référence unique de calcul précisée par note de service (actuellement viamichelin.fr).

L'utilisation du véhicule de service doit être privilégiée.

Aucun remboursement n'est effectué lorsqu'un véhicule de service est mis à la disposition du salarié.

La prise en charge porte exclusivement sur des dépenses réellement engagées par le salarié pour le compte de l'entreprise. La demande doit être accompagnée des originaux des justificatifs de dépenses (tickets de parking, de péage...).

3.2 Indemnités kilométriques relatives à l'application de dispositions conventionnelles concernant la mobilité

Ces dispositions sont également applicables aux remboursements de frais kilométriques réalisés dans le cadre d'une mobilité.

Ainsi dans le cadre des dispositions conventionnelles applicables en cas de mobilité, le taux de remboursement des frais kilométriques sera également fixé conformément au barème annuel publié par l'administration fiscale à compter du 1^{er} mars 2018.

MI

ASM

FM

BBW

0

3.3 Indemnités kilométriques relatives aux déplacements des représentants du personnel pris en charge par l'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent également aux remboursements de frais kilométriques relatifs aux déplacements des représentants du personnel pris en charge par l'entreprise dans le cadre de leur mandat.

Ainsi dans ce cadre, le taux de remboursement des frais kilométriques sera également fixé conformément au barème annuel publié par l'administration fiscale à compter du 1^{er} mars 2018.

4. CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) PREFINANCE

Le chèque emploi service universel a été institué par la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale.

Le CESU permet aux particuliers :

- soit de rémunérer et déclarer un assistant maternel agréé ou un salarié occupant un emploi entrant dans le champ des services aux personnes
- soit de payer une prestation de services fournie :
 - par une association ou une entreprise de services aux personnes déclarées ou agréées,
 - par un organisme accueillant des enfants de moins de 6 ans ou une structure organisant l'accueil des enfants scolarisés soit dans un cadre périscolaire (limité aux heures qui précèdent et suivent la classe) soit pendant les vacances scolaires et les temps de loisirs.

Les parties signataires accordent une vigilance particulière au bien-être au travail et à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

Le CESU se décline sous deux formes : le CESU bancaire et le CESU préfinancé ; les dispositions du présent accord concernent le CESU préfinancé avec cofinancement de l'Entreprise.

4.1 Champ d'application

L'application du présent article concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant un minimum de 6 mois d'ancienneté sous réserve de ne pas avoir quitté l'Entreprise à réception des titres CESU et d'être titulaire d'un contrat de travail non suspendu.

Toutefois, les collaborateurs dont le contrat de travail est suspendu depuis moins de 6 mois au moment de la commande des titres CESU pourront bénéficier du dispositif.

L'ancienneté minimum s'apprécie au moment de la commande de titres CESU.

4.2 Principes du dispositif CESU préfinancé

Dans le cadre du CESU préfinancé, les titres CESU peuvent être utilisés pour payer :

- soit la facture d'une prestation fournie par un organisme déclaré ou agréé (entreprise ou association), prestataire de services aux personnes effectués à domicile ;
- soit la rémunération d'un salarié employé en direct au domicile ;

n

MD

ASM FM

BOW

- soit la rémunération d'un salarié employé en direct pour un particulier passant par une structure mandataire agréée qui effectue pour son compte l'ensemble des formalités administratives et sociales ;
- soit la garde d'enfants hors du domicile assurée par une assistante maternelle agréée, une structure d'accueil (crèche, halte-garderie, jardin d'enfants, centre de loisirs), une garderie périscolaire.

Le CESU préfinancé est d'abord émis par un organisme habilité par l'Agence nationale des services à la personne. La CEN cofinance ensuite une partie de la valeur faciale de ce chèque emploi.

Chaque chèque emploi comporte une valeur faciale qui ne peut excéder un montant déterminé par arrêté ministériel.

Le titre CESU est nominatif. Il mentionne le nom de son utilisateur.

4.3 Principe d'abondement

Chaque salarié pourra disposer de titres CESU abondés annuellement par l'entreprise à hauteur de 60% (soit 6€ par titre CESU) dans la limite d'un montant de **300 € par an**.

D'autre part, les parties reconnaissent légitime que sous certaines conditions les salariés en situation de handicap ou qui ont des charges de famille puissent potentiellement bénéficier d'un abondement supérieur aux autres salariés de l'entreprise.

La limite de 300€ sera alors portée à **600 € par an**, sans conditions de ressources :

- Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge âgé de moins de 12 ans
- Pour les salariés ayant au moins un enfant en situation de handicap âgé de moins de 18 ans (ou atteint d'une affection de longue durée)

Les salariés de la CEN bénéficiant d'une réservation de place en crèche inter-entreprises financée par la CEN à titre expérimental ne peuvent pas bénéficier de cet abondement supplémentaire, quel que soit le nombre d'enfant à charge. Ces conditions seront examinées à chaque période de commande.

Un justificatif sera à fournir à la DRH avant chaque commande de CESU.

La fiscalité et le taux de cotisations sont ceux définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

4.4 Commande de titres CESU

La commande s'effectue 2 fois par an maximum, aux dates prévisionnelles suivantes : mars et octobre. Les titres CESU commandés sont d'une valeur faciale de 10 € par titre CESU, dans la limite de 50 titres CESU maximum par an et par salarié soit une prise en charge de l'entreprise limitée à 300€ par an et par salarié.

Par exception, en application de l'article 4.3, cette limite peut être portée à 100 titres CESU maximum par an et par salarié soit une prise en charge limitée par an et par salarié à 600€ sous certaines conditions.

Les titres CESU pourront être émis sous forme dématérialisée proposée par l'organisme habilité choisi par l'Entreprise.

Le cahier des charges de l'organisme habilité choisi par l'Entreprise déterminera les conditions de commande, de paiement et d'envoi des titres CESU. L'entreprise communiquera ces éléments aux salariés via les règles en vigueur.

h Row
M) AJM FA

4.5 Nature des titres CESU

Les titres sont personnalisés et comportent les coordonnées du bénéficiaire. Ils sont sécurisés afin d'en interdire la contrefaçon ou la copie.

4.6 Titres perdus ou volés en cours de validité

Le salarié informera la DRH et l'organisme émetteur des titres de toute perte ou vol de titres dont la date de validité n'est pas dépassée. Il leur fera parvenir une copie de la déclaration de vol ou de perte.

Les chèques pourront alors être exceptionnellement annulés et de nouveaux chèques pourront être envoyés au salarié. Les éventuels frais associés à cette demande seront à la charge du salarié (frais techniques, frais d'expédition, ...).

4.7 Titres non utilisés

Les éventuels titres CESU périmés, c'est-à-dire non utilisés au cours de leur année de validité, ne pourront pas faire l'objet d'une reprise ou d'un remboursement.

4.8 Informations du personnel

Une campagne de communication permettra d'informer les salariés de l'entreprise lors des périodes de commandes.

5. LES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS SPECIFIQUES

Ces mesures s'appliqueront pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2019. Elles prendront fin automatiquement le 31 décembre 2019, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

5.1 Les déplacements professionnels de plus de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs ou de plus de 3 jours habituellement travaillés consécutifs

Les parties souhaitent garantir une compensation en temps plus importante dans le cadre d'un déplacement professionnel spécifique.

Cet article du présent accord a uniquement vocation à prévoir une autre compensation que celles prévues par les mesures unilatérales existantes dans l'Entreprise concernant les modalités de compensations liées au trajet professionnel excédant le temps de déplacement normal entre le domicile et le lieu de travail habituel lorsqu'il est effectué en dehors du temps de travail. Cet article du présent accord n'a pas pour conséquence de modifier la nature juridique des mesures unilatérales déjà existantes sur ce thème.

En application du présent article,

MD

ASM

BGW ✓

MA

- lorsque le déplacement professionnel se situe à plus de 200 kms d'accroissement de distance*, le salarié bénéficiera d'un jour de récupération forfaitaire exclusivement dans l'un ou l'autre des 2 cas suivants, soit :
 - o le déplacement professionnel a lieu sur 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
 - o le déplacement professionnel a lieu sur 3 jours consécutifs ou plus habituellement travaillés.

Pour bénéficier de cette compensation, le déplacement professionnel en mission et organisé sur plusieurs jours consécutifs devra faire l'objet d'une autorisation préalable du responsable hiérarchique.

Le salarié placé dans cette situation ne pourra pas bénéficier en sus de cette récupération d'une autre contrepartie résultante de tout autre usage ou mesure unilatérale relative à la compensation liée au trajet professionnel en dehors du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

Ce jour de récupération devra être posé exclusivement en journée entière dans les 3 mois suivant le déplacement professionnel via l'outil de gestion des temps de l'entreprise. A l'issue des 3 mois, ce jour sera supprimé des compteurs de suivi.

Ce dispositif ne concerne pas les cadres au forfait jours.

** Les kilomètres pris en compte sont les kilomètres supplémentaires entre le trajet «domicile / lieu de travail habituel» et le trajet «domicile / lieu de travail temporaire» conformément aux procédures en cours au sein de l'Entreprise.*

5.2 Les déplacements professionnels inférieurs à 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ou inférieurs à 3 jours habituellement travaillés consécutifs

Le temps de trajet professionnel excédant le temps de déplacement normal entre le domicile et le lieu de travail habituel donne droit à une contrepartie en heures à récupérer s'il est réalisé en dehors du temps de travail dans les conditions définies par les règles de l'entreprise.

Dans un souci d'organisation optimale des agences et des services, les parties ont convenu de mettre en place une possibilité de récupération de cette contrepartie en heures sur une durée plus étendue.

Ainsi, le salarié aura la possibilité de récupérer cette contrepartie en heures sur une période de 4 semaines maximum suivant l'évènement déclencheur. La semaine dans laquelle l'élément déclencheur se déroule est comprise dans cette période de 4 semaines.

Le salarié placé dans cette situation ne pourra pas bénéficier en sus de cette récupération d'une autre contrepartie résultante de tout autre usage ou mesure unilatérale relative à la compensation liée au trajet professionnel en dehors du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Les dispositions relatives au point 5.2 ne sont pas cumulatives avec les dispositions du point 5.1.

Les modalités d'organisation de la récupération de cette compensation en heures seront définies et soumises à l'accord préalable de la hiérarchie et saisies dans l'outil de gestion des temps de l'entreprise.

Les cadres au forfait jour ne sont pas concernés par ce dispositif.

MD

GBW

ATM

FR

h

6. LES RECUPERATIONS LIEES A UN PHENOMENE DE NEIGE ET / OU VERGLAS OU UNE SITUATION D'URGENCE ENCADREE PAR LE PLAN D'URGENCE ET DE POURSUITE DE L'ACTIVITE (PUPA)

Un phénomène de neige et / ou verglas important constitue des événements présentant un caractère imprévisible.

De même, une situation d'urgence qui génère la mise en œuvre du Plan d'urgence et de poursuite de l'activité (PUPA) peut nécessiter une organisation des récupérations spécifiques.

Plusieurs situations sont alors possibles :

- Le manager peut être amené à autoriser les arrivées tardives et les départs anticipés.
- Pour les départs et les arrivées dans un cadre non autorisé par le manager, les récupérations pourront être organisées dans les conditions prévues ci-après.
- Pour les cas d'absence totale en journée entière ou demi-journée non autorisée par le manager, après accord du salarié concerné, celui-ci devra communiquer le motif d'absence (congé payé, jour flottant ou jour de repos forfait) ou organiser les récupérations de ces heures perdues dans les conditions prévues ci-après.
- Lorsque le salarié est absent en journée entière ou demi-journée par le fait de la fermeture du lieu d'accueil collectif de son enfant de moins de 12 ans liée au phénomène de neige et / ou verglas (sur justificatif), le manager, après accord du salarié concerné, devra communiquer le motif d'absence (congé payé, jour flottant ou jour de repos forfait) ou organiser les récupérations de ces heures perdues dans les conditions prévues ci-après.
- En cas de refus de récupération ou de déduction d'un jour de congé, flottant ou repos forfait du salarié, une retenue correspondante à l'absence sera opérée sur la paye du mois suivant.

Afin de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les parties souhaitent encadrer la possibilité de récupérer les heures d'absence afin de garantir une souplesse plus importante dans le cadre d'un phénomène météorologique de neige et / ou verglas qualifié en vigilance rouge par les services de Météo France (ou toute autre dénomination équivalente venant à modifier cette nomenclature).

Cet article a uniquement vocation à prévoir la récupération des heures perdues dans les conditions cumulatives suivantes :

- Le département où se situe le domicile principal et / ou le lieu de travail habituel du salarié doit être qualifié à minima en vigilance neige et / ou verglas rouge par les services de Météo France (la référence retenue par l'entreprise sera le dernier bulletin Météo France communiqué à 16h30 au plus tard la veille) et,
- le salarié doit être dans l'incapacité matérielle de se rendre sur son lieu de travail habituel.

En application du présent article, lorsque ces conditions définies ci-dessus sont réunies, et après validation expresse du responsable hiérarchique, le salarié bénéficiera, sur demande expresse d'un solde d'1 journée forfaitaire à récupérer par semaine, soit un maximum de 8 heures de récupération par semaine correspondant aux horaires collectifs de la journée de travail concernée.

Les heures perdues devront être récupérées en unité de 15 minutes minimum par jour et ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 5 heures par semaine. Les heures récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Aucune majoration de la rémunération ne s'applique dans ce cadre.

Seules peuvent être récupérées les heures de travail perdues en-deçà de 35 heures par semaine.

MJ
AJM
P0W
PT
D

Ces heures doivent être récupérées au plus tôt dans la même semaine et au plus tard dans les 3 mois suivant leur perte via l'outil de gestion des temps de l'entreprise. Si ces heures perdues ne sont pas récupérées dans les 3 mois, celles-ci seront déduites de la rémunération sur la paye du mois suivant.

Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Un bilan de ces heures perdues sera présenté à l'instance du personnel dédiée.

Les cadres au forfait jours ne sont pas concernés par ce dispositif.

Sauf avis contraire du salarié, les parties conviennent que la DRH pourra communiquer les numéros de téléphone personnels (et / ou adresse email) disponibles dans la base de données RH qui ont été préalablement communiqués par les salariés, afin de faciliter les échanges et nécessités de prévenance dans ce contexte.

Cette mesure s'appliquera pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2019. Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2019, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

7. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à deux conditions cumulatives :

- à la signature par plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.
- à l'absence d'opposition, d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Hormis les dispositions prévues à l'article 1 qui ne s'appliquent que pour cet exercice et les dispositions prévues aux articles 5 et 6 qui ne s'appliquent que jusqu'au 31 décembre 2019, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales en vigueur au sein de la CEN et ayant le même objet.

Il s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2018.

Le présent accord pourra être dénoncé en totalité ou le cas échéant par article à l'initiative de la Direction ou sur décision conjointe de l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou y ayant adhéré.

Il pourra aussi être révisé pendant sa période d'application en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer afin d'examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

MD

ASM

FM

RBW

h

8. DEPOT ET PUBLICITE

A l'expiration du délai d'opposition, et conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique auprès de la DIRECCTE de Seine-Maritime (Unité territoriale de Rouen) et du Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rouen.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

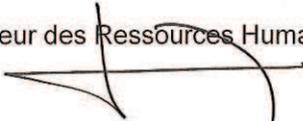
Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche

Fait à Bois-Guillaume, le 26/01/2018

En 9 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

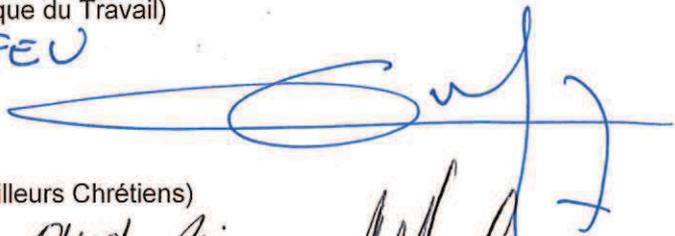
Monsieur Simon GAVINI, Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par :

Marc DUFEU



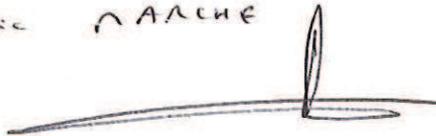
La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
représentée par :

Jean-Marc AUGUSTIN



Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres)
représenté par :

André NACHE



Le **Syndicat Unifié / UNSA**
représenté par :

Casal BIVET

