

## Accord de prévention de la pénibilité au travail

### Préambule

La loi n°2010-330 du 9 novembre 2010 a réformé les retraites et introduit des obligations, incombant en particulier à l'employeur de prévention de la pénibilité au travail.

Les décrets n°2011-353 du 30 mars 2011, n°2011-823 du 7 juillet 2011, n°2014-1155-1156-1157-1158-1159-1160 du 9 juillet 2014 ont précisé la loi susvisée et notamment les seuils d'exposition (action ou situation – intensité minimale – durée minimale) appréciés individuellement.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a révisé les obligations de l'employeur s'agissant de l'établissement de la fiche individuelle de prévention des expositions à la pénibilité qui sera remplacée par une déclaration annuelle des facteurs de risques auprès de la caisse de retraite du salarié.

L'employeur, en concertation notamment avec les délégués syndicaux et les instances représentatives du personnel, a établi un diagnostic (objet d'un accord de méthodologie signé le 22 novembre 2011) dont ont découlé des mesures de prévention déclinées dans l'accord d'entreprise du 26 novembre 2012 qui prendra fin le 26 novembre 2015.

Ces parties réaffirment leur volonté de :

- poursuivre les actions introduites par les accords relatifs à :
  - l'emploi des travailleurs handicapés (25 novembre 2014) ;
  - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de l'atteindre (21 juin 2011 – et son avenant du 22 novembre 2011) ;
  - l'emploi des seniors (18 novembre 2009) ;
- déployer les actions menées dans le cadre des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT) avec les référents "troubles musculo squelettiques" ;
- poursuivre prioritairement, dans chaque établissement, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail - tant psychique que physique - et la supprimer ou à défaut la réduire, là où elle existe.

Elles soulignent l'importance du rôle des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

### Article 1 – Objet

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise.

Il a pour objet de définir des mesures de prévention applicables aux salariés exposés, après application des mesures de protection collective et individuelle mises à sa disposition par l'employeur, à des facteurs de pénibilité dans les conditions prévues aux articles L.138-29 et suivants du code de la sécurité sociale, L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du code du travail.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'LMM-F' with some other scribbles and initials below it.

## 11 – Facteurs de risques

Les facteurs de risques retenus par le Ministère du travail, pour caractériser la définition, donnée par la loi, de la pénibilité au travail, sont les suivants :

- au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme position forcée des articulations ;
- les vibrations mécaniques.

- au titre de l'environnement agressif :

- les agents chimiques dangereux ;
- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.

- au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées par le code du travail ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

## 12. Seuils d'exposition

Au titre des contraintes physiques marquées :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s <sup>2</sup>	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s <sup>2</sup>	

*PO' mmp ✓*  
*05*  
*il*  
*DB*

Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

L'exposition de chaque salarié est appréciée individuellement après application des mesures de protection collective et individuelle mises à sa disposition par l'employeur.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

### 13. Mesures de prévention

Il est décidé de poursuivre et d'accentuer la mise en œuvre de mesures de prévention de la pénibilité et de protection individuelle et collective d'ores et déjà appliquées dans l'entreprise.

#### 131 - Mesures de prévention de la pénibilité existantes

L'entreprise a d'ores et déjà institué les mesures suivantes de prévention de la pénibilité et de protection individuelle et collective :

Ces mesures sont détaillées dans le tableau ci-après, pour chaque facteur de pénibilité :

FACTEURS DE PENIBILITE	MESURES DE PREVENTION PREEXISTANTES
<b>Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail</b>	<u>Aides techniques :</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- lits électriques à hauteur variable</li><li>- disque de transfert</li><li>- lève malade</li><li>- drap de glissement - réhaussement</li><li>- planche de transfert</li><li>- potences à chaque lit</li><li>- plateformes de pesée (unités de soins)</li></ul>
<b>Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (suite)</b>	<u>Aides techniques (suite) :</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- mains courantes (cabinets de toilette)</li><li>- soulasse aide au redressement des patients</li><li>- rail plafond et bras télescopique</li><li>- chariot à niveau variable</li><li>- maintenance chariots et fauteuils roulants</li><li>- laveuses autoportées</li><li>- diable en zone lessiviel</li><li>- formation "prévention des risques liée a l'activité physique au travail" (PRAPT)</li></ul> <u>Amélioration de la condition physique :</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- mise à disposition de salles de repos (temps de pause)</li><li>- activité physique proposée sur le lieu de travail</li></ul>

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name "Lina K" and various initials.

FACTEURS DE PENIBILITE	MESURES DE PREVENTION PREEXISTANTES
<b>Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations</b>	<u>Aides techniques :</u> - station dilution à bonne hauteur - table à hauteur variable - chariot à niveau variable - escabeau  <u>Amélioration de la condition physique :</u> - mise à disposition de salles de repos (temps de pause) - activité physique proposée sur le lieu de travail
<b>Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées</b>	<u>Aides techniques :</u> - équipements de protection individuelle (gants, lunettes de protection J12, masques papier, masques respiratoires à cartouche) - rince œil - douches, bacs de rétention, bouchon anti-odeur - ventilation correcte des locaux - hotte aspirante - système de renouvellement d'air en salle plâtre et résine - système d'aspiration des vapeurs et poussières dans les salles "machine de fabrication des appareillages"
<b>Températures extrêmes</b>	<u>Temps de travail :</u> - aménagement des horaires en cas de forte chaleur  <u>Amélioration de la condition physique :</u> - mise à disposition de douches - mise à disposition de bouteilles d'eau
<b>Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ou des accords collectifs applicables</b>	<u>Aides techniques - information</u> - mise à disposition de fauteuils relax - mise à disposition de vêtements chauds - fourniture de repas chauds - accès à l'information (adaptation des horaires de réunion) - accès à la formation - choix de travailler la nuit ou le jour - suivi médical renforcé (2 visites annuelles avec le médecin du travail)
<b>Travail en équipes successives alternantes</b>	<u>Aides techniques - information</u> - accès à l'information (adaptation des horaires de réunion) - accès à la formation - choix de ne pas travailler en alternance

Les parties signataires, reconnaissant la pertinence et l'efficacité de ces mesures, conviennent du maintien et de la poursuite de celles-ci.

132. Nouvelles mesures de prévention de la pénibilité arrêtées au titre du présent accord

Il est décidé de reconduire les mesures de prévention de la pénibilité qui s'inscrivent dans les thèmes suivants :

- la réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications.

Il est précisé, pour chaque thème d'action retenu, les mesures envisagées. L'ensemble de ces mesures figurent dans le tableau ci-après.

FACTEUR DE PENIBILITE : MANUTENTION MANUELLE DE CHARGES DEFINIES A L'ARTICLE R. 4 541-2 DU CODE DU TRAVAIL	
THEME	MESURES
Adaptation et aménagement du poste de travail	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Acquisition de nouveaux matériels ergonomiques : chariots repas, armoires à linge</li> <li>2) Ergonomie des zones de rangements</li> </ol>
Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilités	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Acquisition d'aides techniques (laves bassins, ceinture de maintien, plateau de transfert, sangle de soulèvement, drap de glissement - rehaussement...) et poursuite des actions existantes</li> <li>2) Maintenance préventive du matériel (fauteuils roulants, chariots repas...)</li> <li>3) Réduction du poids des contenants (sacs DASRI, sacs poubelles et sacs de linges sales)</li> <li>4) Information des patients de l'intérêt de la démarche de prévention pour tous</li> <li>5) Autonomisation déplacements des patients</li> <li>6) Promouvoir la réalisation des bilans avec les référents TMS et le médecin du travail par la mise en place d'un COPIL TMS</li> </ol>
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Respect des plannings de travail</li> <li>2) Proposition d'activités physiques sur le lieu de travail</li> </ol>
Développement des qualifications et des compétences	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Poursuite des formations "prévention des risques liés à l'activité physique" (PRAP)</li> </ol>

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the initials "DMD-P" and a signature.

**FACTEUR DE PENIBILITE : POSTURES PENIBLES DEFINIES COMME POSITIONS FORCEES DES ARTICULATIONS**

<b>THEME</b>	<b>MESURES</b>
Adaptation et aménagement du poste de travail	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Attention à l'organisation et l'ergonomie de l'espace de travail</li> <li>2) Formation à l'utilisation du matériel (réglage des machines en fonction de la morphologie...)</li> <li>3) Acquisition de matériels à hauteur variable</li> </ol>
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mise en place de rotations dans les activités pour alterner les différentes postures dans le respect de la volonté des intéressés</li> <li>2) Propositions d'activités physiques sur le lieu de travail</li> </ol>
Développement des qualifications et des compétences	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Poursuite des formations "prévention des risques liés à l'activité physique" (PRAP)</li> </ol>

**FACTEUR DE PENIBILITE : EXPOSITION AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX MENTIONNES AUX ARTICLES R. 4412-3 ET R. 4412-60 DU CODE DU TRAVAIL, Y COMPRIS LES POUSSIÈRES ET LES FUMÉES**

<b>THEME</b>	<b>MESURES</b>
Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilités	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Substitution des produits contenant des agents chimiques dangereux substituables</li> <li>2) Mise à jour des fiches de données sécurité (FDS)</li> <li>3) Information des salariés concernés sur les risques encourus</li> <li>4) Formation des salariés concernés aux mesures de prévention.</li> <li>5) Suivi par le médecin du travail des salariés exposés</li> <li>6) Surveillance renforcée auprès des salariés à risques</li> </ol>
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Utilisation des équipements adaptés de protection individuelle.</li> <li>2) Ventilation des locaux.</li> <li>3) Identification des locaux où sont entreposés - utilisés des produits contenant des agents chimiques dangereux</li> <li>4) Restriction de l'accès aux locaux où sont entreposés - utilisés des produits contenant des agents chimiques dangereux</li> </ol>

05/11/20  
MMK

**FACTEUR DE PENIBILITE : TEMPERATURES EXTREMES**

THEME	MESURES
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	1) Installation de stores
Développement des qualifications et des compétences	1) Information des salariés concernés sur les risques encourus 2) Formation des salariés concernés aux mesures de prévention 3) Sensibilisation des salariés à être attentifs aux collègues de travail 4) Formation aux premiers secours

**FACTEUR DE PENIBILITE : TRAVAIL DE NUIT DANS LES CONDITIONS FIXEES AUX ARTICLES L. 3122-29 A L. 3122-31 DU CODE DU TRAVAIL OU DES ACCORDS COLLECTIFS APPLICABLES**

THEME	MESURES
Adaptation et aménagement du poste de travail	1) Sensibilisation à une bonne hygiène de vie - information : alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail de nuit
Développement des qualifications et des compétences	1) Organisation de la communication avec l'encadrement
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	1) Réalisation des 2 visites médicales annuelles 2) Respect des plannings de travail 3) Organisation de la communication avec les services support, dont la DRH 4) Limitation du travail de nuit pour les salariés qui en font la demande

WMAF  




**FACTEUR DE PENIBILITE : TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES**

THEME	MESURES
Adaptation et aménagement du poste de travail	1) Sensibilisation à une bonne hygiène de vie - information : alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail en équipe alternante
Développement des qualifications et des compétences	1) Organisation de la communication avec l'encadrement
Amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel	1) Amélioration du confort de l'espace de travail 2) Respect des plannings de travail 3) Organisation de la communication avec les services support, dont la DRH 4) Limitation du travail en équipe alternante pour les salariés qui en font la demande

Pour la prévention des facteurs de risque « manutention manuelle de charge » et « postures pénibles », le visionnage - par les salariés - du film " la prévention des TMS, troubles musculo-squelettiques " réalisé à l'hôpital La Musse dans le cadre des actions innovantes initiées et financées par l'agence régionale de santé de Haute-Normandie constitue une mesure supplémentaire. Le film est en ligne sur les espaces intranet de chaque établissement.

PJ

### 133 - Procédure de mise en place des mesures

Il est expressément constaté l'impossibilité de mettre en œuvre simultanément l'ensemble des mesures de prévention de la pénibilité précédemment visées eu égard à la complexité de celles-ci, leur nombre, le coût qu'elles induisent et les conséquences sur le fonctionnement normal de l'entreprise qui peuvent en résulter.

Les parties s'entendront pour hiérarchiser les actions à mettre en œuvre.

### 14 - Rôle des entretiens individuels

Les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ont la possibilité d'évoquer lors des entretiens individuels « annuels » leurs conditions de travail, leurs souhaits éventuels d'aménagement du poste de travail ou de nouvelle affectation.

### 15 - Déclaration annuelle des facteurs de risques

L'employeur déclarera, de façon dématérialisée - à la caisse de retraite du salarié, les éventuels facteurs de risques professionnels (liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé) auxquels le salarié serait exposé au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les modalités de cette déclaration ainsi que les facteurs de risques et seuils visés à l'alinéa précédent seront explicités par décret à paraître.

Il est précisé que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un salarié aux facteurs de pénibilité du travail ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

### 16 - Modification du DUER

L'employeur s'engage à modifier le DUER en prenant en compte les mesures de prévention de la pénibilité prévues par le présent accord.

### 17 - Rôle des partenaires extérieurs

La spécificité de la prévention de la santé et de la sécurité au travail, et particulièrement de la pénibilité, nécessite d'associer des partenaires extérieurs à l'entreprise.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, initials "DS", "ic", and "ES", and a signature with "LMD" above it.

A ce titre, les parties signataires reconnaissent le rôle spécifique en matière de prévention de la « médecine du travail » ou du « service de santé au travail » ainsi que des agents de prévention des caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

### **18 - Suivi de l'accord**

Le CHSCT, consulté annuellement sur les mesures de prévention mises en œuvre, se réunit une fois par an pour examiner l'application de l'accord. Il établit un rapport de suivi annuel (ou périodicité inférieure à choisir). Le rapport de suivi aborde les thèmes suivants :

- suivi de la mise en place des mesures ;
- effets des mesures ;
- suivi des objectifs et indicateurs ;
- éventuelles propositions d'amélioration ou d'adaptation.

Le rapport de suivi est transmis aux comités d'établissements (CETs), au comité central d'entreprise (CCE) et au Président de la Fondation.

### **19 - Consultation des représentants du personnel**

Le présent accord est soumis avant sa signature pour avis consultatif au CHSCT, aux CETs et au CCE.

### **Article 2 - Portée**

Le présent accord est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

### **Article 3 - Adhésion**

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.



Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

#### **Article 4 - Interprétation**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'employeur. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

#### **Article 5 - Révision**

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

#### **Article 6 - Dénonciation**

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, la Fondation ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

#### **Article 7 - Dépôt légal**

Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique seront déposés auprès du Service Conventions et Accords Collectifs de la DIRECCTE de Paris, située 35 rue de la Gare 75144 PARIS cedex 19 et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, situé 27 rue Louis Blanc 75010 Paris.

ic  
www-f

Le texte déposé sera assorti de la liste des établissements de la Fondation et de leurs adresses respectives.

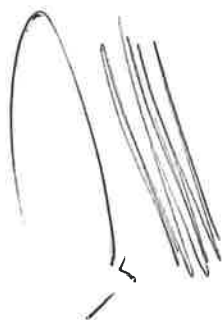
**Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord, d'application immédiate, est conclu pour une durée de trois ans, sauf révision et dénonciation prévues aux articles 5 et 6.

**Fait à Paris, le 24 novembre 2015**

**Pour la Fondation**  
**La Renaissance Sanitaire**

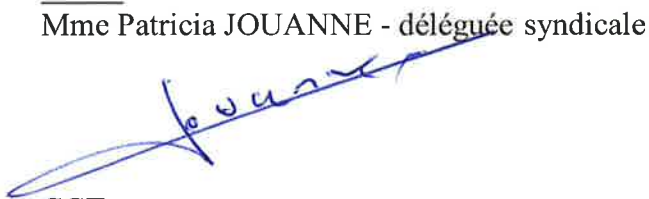
M. Patrick VILLESSOT  
Président



**Pour les organisations syndicales**

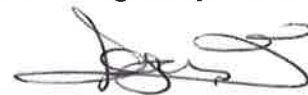
CFDT

Mme Patricia JOUANNE - déléguée syndicale



CGT

Mme Isabelle LAZARUS - déléguée syndicale



Mme Sophie DECROIX - déléguée syndicale



M. Pascale CRICCO - déléguée syndicale

GIS - UNSA

M. Frédéric LAMANDE - délégué syndical



M. Olivier SALZE - délégué syndical

