

**ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE NTN-SNR ROULEMENTS**

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La **Société NTN-SNR ROULEMENTS**, société anonyme, de droit français au capital de 123 599 542 euros, dont le siège social est situé 1 Rue des Usines 74000 Annecy, immatriculée au RCS d'Annecy, sous le numéro 325 841 072, représentée par **N**, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dénommée ci-après « la Société »,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- **le syndicat CFDT** représenté par **N** **E** en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
- **le syndicat CFE-CGC** représenté par **N** **Y**, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
- **le syndicat CGT** représenté par **M. Patrice SEGAUD** en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
- **le syndicat FO** représenté par **N** **J** en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- **le syndicat SUD** représenté par **I** en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

d'autre part.

Ci-après désignées collectivement les « Parties »

SOMMAIRE

<u>PRÉAMBULE</u>	4
<u>Chapitre 1 : LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION</u>	5
Article 1-1 : Féminisation des managers participant aux entretiens d'embauche.....	5
Article 1-2 : Féminisation des recrutements	5
Article 1-3 : Accès des femmes à la formation professionnelle.....	6
<u>Chapitre 2 : FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE</u>	6
Article 2-1 : Faciliter la reprise d'activité à l'issue d'un congé de maternité / adoption et/ou parental d'éducation grâce à l'entretien professionnel.....	6
Article 2-2 : Mise en place de CESU Préfinancé.....	7
Article 2-3 : Congés pour enfant malade	8
Article 2-4 : Congés pour mères et pères de famille	8
Article 2-5 : Congé parental à temps partiel et CET	9
<u>Chapitre 3 : CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ</u>	9
Article 3-1 : Féminisation des emplois et améliorations des conditions de travail.....	9
Article 3-2 : Adaptation de poste pour les femmes enceintes	10
<u>Chapitre 4 : MESURES VISANT À SUPPRIMER LES ÉCARTS INJUSTIFIÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</u>	10
Article 4-1 : Garantie d'une rémunération équivalente pour les femmes comme pour les hommes	11
• 4-1-1 : À l'embauche.....	11
• 4-1-2 : Évolution en cours de carrière	11
Article 4-2 : Garantie de promotion équivalente entre les femmes et les hommes.....	11
Article 4-3 : Garantie d'évolution du salaire de base au retour de congé maternité, paternité ou d'adoption	12

Chapitre 5 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	13
Article 5-1 : Champ d'application	13
Article 5-2 : Information des salariés.....	13
Article 5-3 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous	13
Article 5-4 : Durée de l'accord.....	13
Article 5-5 : Révision de l'accord	13
Article 5-6 : Dépôt de l'accord.....	13
Article 5-7 : Communication de l'accord	13

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objectif de poursuivre les efforts mis en œuvre par la Société en faveur de l'égalité professionnelle.

Suite aux nouvelles mesures déterminées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » et de son décret d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la Société prend acte du plan du législateur en vue de résoudre les inégalités de rémunération.

A cet effet, la Direction a publié le 1^{er} mars 2019, les résultats obtenus au regard des indicateurs présentés par la loi. Ce résultat étant de 88 points sur un total de 100 points, la Société respecte son obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle et n'a pas à organiser des mesures correctives. Dans une volonté de persévérer sur ce thème qu'elle estime primordiale, la Société entend tout mettre en œuvre pour optimiser l'égalité professionnelle et garder un résultat supérieur à 75 points.

En outre, la Société entend continuer ses actions en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en axant notamment sa démarche sur :

- l'accès à l'emploi et à la formation ;
- les conditions de travail ;
- l'articulation vie professionnelle et personnelle ;
- la rémunération.

En déterminant les objectifs poursuivis et en précisant les indicateurs sur lesquels s'appuyer, cet accord engage un nouveau processus visant à promouvoir la mixité professionnelle.

Ceci exposé, les Parties ont arrêté ce qui suit :

Chapitre 1 : LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION

La Société NTN-SNR entend poursuivre la féminisation des recrutements et améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle.

Pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Société NTN-SNR s'engage à appliquer des processus de recrutement strictement identiques aux femmes comme aux hommes, tels que :

- ✓ Le niveau de diplôme ;
- ✓ L'expérience ;
- ✓ Les compétences ;
- ✓ Le potentiel d'évolution.

La Société porte son action sur 3 domaines : la féminisation des managers (article 1-1), la féminisation des recrutements (article 1-2) et l'accès des femmes à la formation (article 1-3).

Article 1-1: Féminisation des managers

La Société NTN-SNR viellera à la mixité des managers. La Société souhaite encourager le recrutement de femmes parmi ses managers.

Objectif :

- ⇒ Faire progresser le nombre de femmes parmi les managers.

Indicateur :

- ⇒ Pourcentage de femmes parmi les managers.

Article 1-2 : Féminisation des recrutements

La Société NTN-SNR entend poursuivre sa démarche de féminisation des recrutements et demeurera particulièrement vigilante quant au rapport entre le nombre de candidatures féminines reçues et le nombre d'embauches de femmes réalisées.

Pour cela, la Société exploitera ses indicateurs afin de mettre en rapport le taux de féminisation des candidatures reçues et le taux de féminisation des embauches.

En outre, une formation « *recruter sans discriminer* » sera disponible et déployée auprès des managers, RH et nouvel agent de maîtrise afin de sensibiliser sur le processus de recrutement.

Objectif :

- ⇒ Faire augmenter le nombre d'embauches de femmes.

Indicateurs :

- ⇒ Taux de féminisation des candidatures reçues :
- ⇒ Taux de féminisation des embauches.

Article 1-3 : Accès des femmes à la formation professionnelle

Permettre aux femmes d'accéder à la formation est un point primordial pour leur assurer une véritable égalité de traitement dans le déroulement de leurs parcours professionnels dans l'entreprise.

L'accès des femmes à la formation est une condition nécessaire pour favoriser leurs parcours professionnels et leur évolution vers des emplois plus qualifiés.

Ainsi, la Société NTN-SNR s'assurera que les moyens apportés dans le cadre de la formation professionnelle seront équilibrés entre les femmes et les hommes, aussi bien en termes d'accès global à la formation qu'au niveau du nombre d'heures de formation.

Les parties conviennent également de cibler les formations « techniques » permettant d'acquérir des bases techniques pour les personnes n'ayant pas acquis ces bases dans le cadre de leur formation initiale.

La Société s'engage à privilégier autant que possible les formations à proximité afin d'éviter des déplacements chronophages. En outre, la Société s'engage à favoriser les formations pendant le temps de travail.

Par ailleurs, une analyse des causes et des difficultés d'accès au poste de régleur pour les femmes sera opérée. Un accompagnement spécifique pourra être réalisé afin d'encourager les salariées souhaitant accéder à ce poste.

Objectifs :

- ⇒ Obtenir un taux d'accès global à la formation professionnelle continue des femmes égal à celui des hommes :
- ⇒ Obtenir une moyenne d'heures de formation des stagiaires femmes équivalente à celle des stagiaires hommes :
- ⇒ Encourager l'accès aux formations techniques pour les salariées.

Indicateurs :

- ⇒ Taux comparé d'accès à la formation des femmes et des hommes :
- ⇒ Pourcentage de femmes dans les groupes de formation « CQPM – Equipier Autonome de Production Industrielle ».

Chapitre 2 : FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE

La Société NTN-SNR souhaite mettre en œuvre plusieurs actions afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette articulation constitue une préoccupation importante et un véritable levier d'action à l'égalité professionnelle.

Article 2-1 : Faciliter la reprise d'activité à l'issue d'un congé maternité/ adoption et/ou parental d'éducation grâce à l'entretien professionnel

La Société NTN-SNR s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption ou le congé parental ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière. L'entreprise, tout en se conformant

aux dispositions légales instaurant l'entretien professionnel, souhaite faire de ce dispositif une opportunité pour chaque salarié.

Ainsi, au retour du congé, le ou la salarié(e) aura un entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel permettra d'envisager de la meilleure façon les conditions de la reprise d'activité : affectation, lieu et horaire de travail, etc.

Une attention particulière sera portée aux besoins en formations, notamment en termes de remise à niveau de l'intéressé pour accompagner de la meilleure façon son retour à la vie professionnelle.

Un Plan Individuel de Formation (PIF) formalisera les besoins de formation ainsi identifiés.

Objectif :

- ⇒ 100% de salariés bénéficiant d'un entretien professionnel à leur retour de congé maternité, d'adoption ou parental.

Indicateur :

- ⇒ Taux de réalisation des entretiens professionnels après un retour de congé maternité, d'adoption ou parental.

Article 2-2 : Mise en place de CESU Préfinancé

Dans l'optique de privilégier l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la Société souhaite faire bénéficier à ses salariés des Chèques Emploi Service Universel (CESU). Ces CESU permettent aux bénéficiaires de payer directement les sommes de nombreux services à la personne.

Les parties ont décidé de mettre un terme progressivement aux places de berceaux dans les crèches et de remplacer cette action par la distribution de Chèque Emploi Service Universel (CESU) préfinancé par la Société.

Cela marque la volonté de la Direction et des Organisations Syndicales de faire bénéficier à un plus grand nombre les avantages de gardes d'enfants. En effet, les places en crèches ne concernaient seulement 14 familles en 2018 ce qui est relativement peu par rapport au nombre de salariés de l'entreprise. Le coût de cette activité était élevé au regard du nombre de bénéficiaires.

Ainsi, il a été décidé de réaffecter le financement de places en crèche vers des CESU pour en faire bénéficier le plus grand nombre.

Les contrats en crèches étant négociés pour des périodes différentes, cette réaffectation se fera progressivement, au fur et à mesure de l'arrêt des contrats.

L'octroi de CESU ne concernera que les prestations de garde d'enfants et périscolaires (sur présentation d'un justificatif), et s'effectuera sur demande pour les salariés :

- Ayant des enfants âgés de moins de 4 ans au 30 avril de l'année en cours ;
- Et ayant une ancienneté d'au moins 4 mois au 30 avril de l'année en cours.

Le montant alloué par enfant bénéficiaire correspondra à l'enveloppe attribuée par année civile divisée par le nombre d'enfants âgé de moins de 4 ans au 30 avril de l'année en cours des salariés de NTN-SNR.

La demande pourra être effectuée jusqu'au 30 juin (inclus) de l'année en cours.

Objectif :

- ⇒ Faire profiter au plus grand nombre les services de gardes d'enfant.

Indicateur :

- ⇒ Nombre de salariés effectuant la demande.

Article 2-3 : Congés pour enfant malade

La loi permet à chaque salarié de bénéficier d'un congé non rémunéré de 3 jours maximum par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge. La durée du congé est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

La Société NTN-SNR accordera à ses salarié(e)s ayant 1 an d'ancienneté, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante, une autorisation d'absence rémunérée d'une durée maximale de 5 jours par an pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 16 ans.

Le 1^{er} et le 2nd jours seront indemnisés à 100%, le 3^{ème} et le 4^{ème} à 75% et le 5^{ème} jour à 50%.

Dans les mêmes conditions, le salarié pourra, s'il le souhaite, recourir aux jours CET afin d'indemniser les absences pour enfant malade dans la limite de 5 jours.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} Avril 2019.

Objectif :

- ⇒ Faire progresser l'articulation entre la parentalité et la vie professionnelle.

Indicateur :

- ⇒ Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de ce congé.

Article 2-4 : Congés pour mères et pères de famille

Du fait du principe de l'égalité femmes-hommes, les mères mais également les pères de famille détiennent des congés supplémentaires pour enfants à charge.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, ou quel que soit son âge si l'enfant souffre d'un handicap.

Le salarié âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge ou seulement 1 jour supplémentaire s'il n'a pas acquis un congé légal de plus de 6 jours.

Le salarié âgé de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant charge, sans que le cumul du nombre de congés supplémentaires et des jours de congés annuels puisse excéder 30 jours ouvrables.

Ces dispositions sont applicables à partir du 1^{er} juin 2019.

Objectif :

⇒ Établir une équité dans l'attribution des jours de congés aux mères et pères de famille.

Indicateur :

⇒ Nombre de congés supplémentaires accordé par femme et par homme.

Article 2-5 : Congé parental à temps partiel et CET

Pour les salariés bénéficiant d'un congé parental à temps partiel, si le(a) salarié(e) dispose d'un CET, il (elle) pourra l'utiliser à cette occasion.

Une demande écrite devra être adressée à l'entreprise au moins 2 mois avant.

Objectif :

⇒ Favoriser la prise de congé parental.

Indicateur :

⇒ Nombre de salariés demandant l'utilisation du CET pour mise en place du congé parental à temps partiel.

Chapitre 3 : CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Dans une logique d'amélioration continue, la société NTN-SNR s'engage à améliorer les conditions de santé et de sécurité de ses salariés afin de garantir un environnement de travail bienveillant.

Article 3-1 : Féminisation des emplois et améliorations des conditions de travail

La féminisation croissante des effectifs, notamment des effectifs ouvriers, doit être prise en compte en termes de conditions de travail et ce d'autant que leur amélioration facilite aussi l'emploi des femmes.

En s'appuyant sur sa démarche Santé-Sécurité-Conditions de Travail et notamment, sur la cartographie ergonomique des postes dans l'entreprise, la Société NTN-SNR veillera à l'adaptation aux femmes des emplois en production de façon à préserver au mieux leur santé.

Ainsi des chantiers ergonomiques spécifiques pourront être lancés, chaque fois que nécessaire, pour prendre en compte les différences physiologiques entre femmes et hommes et adapter en conséquence le poste.

Ces actions s'inscriront pleinement dans la démarche ergonomie dans laquelle la Société s'est lancée de façon volontariste depuis plusieurs années déjà.

La volonté de l'entreprise en la matière est de rendre accessible dans de bonnes conditions de santé et de sécurité ses postes de travail au plus grand nombre de ses salariés.

Objectif :

⇒ Poursuivre les actions d'améliorations des conditions de travail.

Indicateur :

⇒ Nombre de chantiers ergonomiques amorcé.

Article 3-2 : Adaptation de poste pour les femmes enceintes

Les médecins du travail informent les salariés et leur encadrement des prescriptions à adopter en termes d'adaptation de poste de travail à la grossesse et des mesures dont les femmes enceintes peuvent bénéficier.

À ce titre, afin de contribuer au bon déroulement de la grossesse des collaboratrices, la Société NTN-SNR s'engage à ce qu'elles puissent utiliser les places de parking à proximité des entrées des établissements.

En outre, chaque courrier de prise en compte du congé maternité comportera une annexe récapitulant l'ensemble des dispositions en faveur des femmes enceintes.

Objectif :

⇒ Faciliter les conditions de travail des femmes enceintes.

Indicateur :

⇒ Nombre de postes adaptés sur l'année par rapport au nombre de congé maternité, adoption ou parental).

Chapitre 4. MESURES VISANT À SUPPRIMER LES ECARTS INJUSTIFIÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et de son décret d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019, la Société NTN-SNR

a mesuré les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes suivant les indicateurs donnés puis publié les résultats le 1^{er} mars 2019.

Le résultat étant de 88 points, la Société n'a pas à mettre en place des mesures correctives puisqu'elle respecte son obligation de résultats en la matière. Les Parties souhaitent ainsi renforcer leurs actions sur les écarts de rémunération afin de maintenir un résultat notable.

Article 4-1. Garantie d'une rémunération équivalente pour les femmes comme pour les hommes

▪ 4-1-1 : À l'embauche

La Société NTN-SNR ne tient aucun compte du sexe de la personne recrutée pour fixer sa rémunération.

Elle est liée à son niveau de formation, son expérience professionnelle et aux responsabilités qui lui sont confiées.

Dans ces conditions, la Société garantit ainsi un niveau de salaire d'embauche équivalent entre femmes et hommes pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles.

▪ 4-1-2 : Évolution en cours de carrière

Les rémunérations des femmes et des hommes doivent évoluer dans les mêmes conditions sur la base des compétences et des performances.

À cette fin, la Société NTN-SNR attribue des augmentations individuelles sans tenir compte du sexe du salarié. À cet effet, la Société s'engage à rappeler aux responsables hiérarchiques au moment des revues de salaires les engagements pris de l'entreprise en la matière.

Objectifs :

- ⇒ Obtenir un pourcentage d'augmentations moyennes égal entre les femmes et les hommes ;
- ⇒ Absence d'écart d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes.

Indicateurs :

- ⇒ Pourcentage d'augmentation moyenne entre femmes et hommes chaque année, par tranche d'âge, ancienneté, catégorie professionnelle (hors absence de longue durée) ;
- ⇒ Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes.

Article 4-2 : Garantie de promotion équivalente entre les femmes et les hommes

La volonté de la Société NTN-SNR est de favoriser la promotion interne, comme elle l'a déjà pu l'affirmer dans l'article 3.2 de son accord de Gestion des emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) du 15 décembre 2016.

Ainsi, la société NTN-SNR met en œuvre différents processus selon les catégories professionnelles : nominations OQ, OP ou AM, passages ETAM supérieurs ou Cadres, évolutions au sein de la filière OP ou ETAM, etc. La promotion correspond au passage à un niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur.

Ces processus de promotions, c'est-à-dire de passage à un niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur, sont indépendants de toute appartenance à un sexe ou l'autre. Ils s'appuient notamment sur : les compétences mises en œuvre et validées, le parcours professionnel et de formation, les résultats obtenus et le potentiel d'évolution.

La politique d'évolution et de promotion continuera à être indépendante du sexe des intéressé(e)s.

A ce titre, NTN-SNR poursuivra l'examen des cas de salariés dont la situation individuelle présenterait a priori un écart significatif non justifié de situation entre une femme et un homme.

Objectif :

⇒ Absence d'écart de promotion entre les femmes et les hommes.

Indicateur :

⇒ Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes.

Article 4-3 : Garantie d'évolution du salaire de base au retour de congé maternité, paternité ou d'adoption

La Société NTN-SNR souhaite garantir une évolution de salaire aux personnes réintégrant leur poste suite à un congé de maternité, paternité ou d'adoption.

Afin que cette suspension de contrat n'entraîne aucune conséquence négative sur leur salaire, la Société NTN-SNR s'engage ainsi à ce qu'un salarié de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations collectives de rémunération, et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de sa catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Objectif :

⇒ S'assurer que les salariés bénéficient d'une évolution salariale lors de leur congé maternité, paternité ou d'adoption.

Indicateur :

⇒ Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de référence suivant leur retour de congé de maternité (ou adoption), si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

Chapitre 5 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 5-1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux différents établissements de la Société NTN-SNR Roulements en France à l'exclusion de ses filiales.

Article 5-2 : Information des salariés

La Société accorde une importance toute particulière à la communication des mesures adoptées par les partenaires sociaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une plaquette d'information résumant l'ensemble des dispositions du présent accord sera diffusée à chaque salarié.

Article 5-3 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

L'application du présent accord fera l'objet, une fois par an, d'une réunion spécifique de suivi de son application avec les organisations syndicales signataires.

En cas de modification substantielle de la réglementation applicable des matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 5-4 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 5-5 : Révision de l'accord

À la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 5-6 : Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la Direction de la Société sur la plateforme « Télé-Accords » et un exemplaire sera adressé auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

À ce dépôt sera jointe une version de l'accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail relatifs à la publicité des accords.

Article 5-7 : Communication de l'accord

Une fois signé, un exemplaire du présent accord sera transmis aux Organisations Syndicales Représentatives.

Fait à Annecy, le 05 mars 2019

En 3 exemplaires, dont 1 pour les formalités de publicité auprès du Conseil de Prud'hommes.

Pour l'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

M

[Handwritten signature]

Pour les organisations syndicales représentatives :

- le syndicat CFDT représenté par M. *[Signature]* E en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

- le syndicat CFE-CGC représenté par M. *[Signature]* en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

- le syndicat CGT représenté par M. Patrice SEGAUD en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

- le syndicat FO représenté par M. *[Signature]* en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

- le syndicat SUD représenté par M. *[Signature]* en sa qualité de Délégué Syndical Central.