

**ACCORD AXA FRANCE RELATIF A LA REMUNERATION DES
INSPECTEURS COMMERCIAUX EXERÇANT LEUR ACTIVITE DANS UN
ENVIRONNEMENT D'AGENTS GENERAUX OU DE COURTIER**

Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Monsieur Serge MORELLI, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

PREAMBULE

Le protocole d'accord AXA France du 22 décembre 2003 « relatif à la rémunération des Inspecteurs évoluant dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers » et son avenant interprétatif du 29 Décembre 2006, ont institué pour la période 2004-2007 un Complément variable de Rémunération Différencié en faveur de l'Inspection Commerciale.

Par sa volonté de maintenir l'existence d'un Complément variable de Rémunération Inspection en faveur de l'Inspection Commerciale et de l'adapter, la Direction d'AXA France entend rappeler la contribution majeure attendue de l'Inspection Commerciale pour accompagner l'évolution de l'entreprise et atteindre les objectifs fixés en matière de développement, de vente et de rentabilité.

Aussi, le présent accord institue un dispositif de reconnaissance tangible de la performance valorisant, par delà l'optimisation des points forts des circonscriptions confiées, le pilotage global des objectifs par les Inspecteurs.

Ce dispositif de rémunération variable dont l'accès repose sur le principe du volontariat dans les conditions définies au présent accord, comporte :

- d'une part, un Complément de Rémunération différencié ci-après appelé Complément de Rémunération Inspection (C.R.I.), tenant compte du taux d'atteinte de chaque objectif fixé,
- d'autre part, un système de bonus (Bonus « Grand chelem », « Chelem » et « Petit Chelem ») destiné à récompenser le pilotage homogène des objectifs quantitatifs à des taux de réalisation de l'ordre de 100% ou plus.

Une analyse sera en outre effectuée pour assurer un meilleur accès des Inspecteurs à des outils de suivi des circonscriptions confiées et/ou de la production ; des tableaux de bord consultables seront mis à disposition. Les outils qui seront mis en œuvre devront également permettre une information sur les niveaux de production enregistrés au plan national et régional.

Le présent accord définit des règles communes applicables par l'ensemble des régions concernant les objectifs (titre II) et décrit les nouveaux Dispositifs de Complément de Rémunération Inspection et de Bonus (Titre III)

RF JC YA AB
GS HL AB

(Handwritten signatures and initials)

SOMMAIRE

	Page
PREAMBULE	1
TITRE I. Champ d'application.....	3
TITRE II. Règles communes	4
Article.1. Structure globale de rémunération	4
Article.2. Règles de fixation des objectifs	5
Article.2.1. Nombre d'objectifs	5
Article.2.2. Pondération des objectifs	5
TITRE III. Description des dispositifs de Complément de Rémunération de l'Inspection (C.R.I) et de Bonus institués par le présent protocole d'accord :	5
Article.3. Le Complément de Rémunération Inspection (C.R.I.)	5
Article.3.1. Le « Taux Global d'Atteinte des Objectifs » : Principes.....	6
Article.3.1.1. Modalités de calcul du « Taux Global d'Atteinte des Objectifs ».....	6
Article.3.1.2. Le processus de révision éventuelle des objectifs quantitatifs individuels.....	6
Article.3.2. Formule de calcul du C.R.I.....	6
Article.3.3. Montant de référence du C.R.I. :	6
Article.3.3.1. Inspecteurs de classe 6 et 7 :	7
Article.3.3.2. Inspecteurs de classe 5 : des niveaux d'assiette en rapport avec l'ancienneté dans la fonction.....	7
Article.4. Majoration du C.R.I. : les Bonus « Grand Chelem », « Chelem » et « Petit Chelem » ..	8
Article.5. Augmentations individuelles	8
Article.6. Mise en œuvre.....	9
Article.6.1. Inspecteurs de classe 7.....	9
Article.6.2. Inspecteurs de classe 5 et 6.....	9
Article.6.3. Dispositions particulières aux Inspecteurs non optants	9
Article.6.4. Dispositions particulières.....	9
TITRE IV. Dispositions générales.....	10
Article.7. Commission paritaire de suivi	10
Article.8. Prise d'effet - Durée de l'accord - Révision, dénonciation, interprétation	10
Article.9. Formalités légales de publicité.....	10
<u>Annexe</u> : Montants des éléments de rémunération variable des Inspecteurs évoluant dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers et optants au protocole d'accord AXA France du 10 Avril 2008 (« relatif à la rémunération des Inspecteurs évoluant dans un environnement d'Agents Généraux et de Courtiers »)	11

RF JC
ML YH
AB

JA
EW

2

TITRE I. Champ d'application

Les salariés concernés par les dispositions du présent accord relèvent de la Convention Collective Nationale de l'Inspection (CCNI) du 27 juillet 1992. Ils sont Inspecteurs commerciaux non commissionnés et exercent leur activité dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers d'assurances.

Sont ainsi directement concernés :

- les Responsables d'Inspections Commerciales (dénommés Responsables de Délégation et Responsables de Délégation Entreprise),
- les Inspecteurs Commerciaux de Circonscription intervenant aussi bien auprès des agents généraux que des courtiers d'assurances, non seulement pour le compte d'AXA Particuliers et Professionnels mais aussi pour le compte d'AXA Entreprise (dénommés Inspecteurs Commerciaux et Inspecteurs Commerciaux Entreprise),
- les Inspecteurs Assurances de Personnes,
- les Inspecteurs Régionaux Ingénierie Patrimoniale,
- les Inspecteurs animateurs,
- les Inspecteurs Commerciaux Délégués (dénommés Inspecteurs Commerciaux Délégués et Inspecteurs Commerciaux Entreprise Délégués),
- les Inspecteurs Assurances de Personnes stagiaires.

Parmi ces Inspecteurs, ne sont pas concernés les Inspecteurs dont la rémunération entre dans le cadre de dispositifs particuliers tels que les Inspecteurs en Assurances collectives ou rattachés à la gestion privée et en relation avec les Conseillers en gestion de patrimoine, ainsi que les Inspecteurs commerciaux faisant l'objet d'un détachement dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers.

Ne relèvent pas des dispositions du présent accord :

- les Inspecteurs intervenant auprès du réseau commercial salarié,
- les Inspecteurs intervenant auprès des Agents Généraux AXA Prévoyance et Patrimoine,
- les Inspecteurs Conseil relevant, entre autres, du protocole d'accord AXA Assurances du 8 janvier 1999 relatif à la réforme du réseau des salariés vie.

RF JC Yd AB

ML

GS
TB

JA
EV

TITRE II. Règles communes

Les règles communes du système de rémunération variable applicables aux Inspecteurs concernés et visés au titre I ci-dessus sont définies comme suit :

Article.1. Structure globale de rémunération

Il est rappelé que la rémunération des Inspecteurs concernés par le présent accord, hors frais professionnels, se compose d'une partie fixe et d'une partie variable.

Ces deux parties sont ainsi définies :

1. La partie fixe est composée notamment du salaire de base et de la prime de vacances. Cette partie fixe évoluera en fonction des augmentations générales et/ou individuelles issues de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires Axa France concernant le personnel de statut cadre.

Pour ce qui concerne les Inspecteurs Commerciaux de Circonscription Délégués, afin de lisser l'ajustement de leur rémunération pendant les trois années constituant la période probatoire en classe 5, l'écart entre la rémunération d'embauche et le plancher de la rémunération fixe d'un Inspecteur de classe 6, sera réduit au 1er juillet de chaque année par le versement d'une augmentation individuelle, calculée comme indiqué ci après :

$$\text{Augmentation annuelle} = (\text{Salaire plancher classe 6} - \text{salaire d'embauche}) / 3$$

2. La partie variable est constituée d'un Complément de Rémunération Inspection (C.R.I) éventuellement complétée d'un bonus.

Le montant du Complément de Rémunération Inspection correspond à un montant attribué à chaque Inspecteur, en fonction de l'atteinte globale des objectifs qui lui ont été préalablement fixés (cf. annexe 1 pour le dispositif de Complément de Rémunération Inspection -C.R.I- défini au titre III du présent accord).

Le degré global d'atteinte des objectifs est déterminé à partir des taux d'atteinte des différents objectifs de l'Inspecteur, pris en compte conformément aux dispositions conventionnelles applicables et pondérés sur la base des coefficients de pondération définis au moment de la fixation des objectifs.

Le C.R.I. dont sont bénéficiaires les Inspecteurs de classe 5 et 6 au titre du présent accord peut, en outre, être complété d'un Bonus dit « grand Chelem », « Chelem » ou « petit Chelem » en cas de réalisation des objectifs quantitatifs dans des proportions telles que définies au titre III ci-après.

La révision des montants de ces différents éléments de rémunération est du ressort de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

RF JC
HL
68 X3

JA
CW

Article.2. Règles de fixation des objectifs

Le Complément de Rémunération Inspection est attribué en fonction de l'atteinte d'objectifs de performance qualitatifs et quantitatifs fixés annuellement. Ces objectifs doivent être simples, mesurables, atteignables, révisables et temporaires.

La fixation des objectifs doit en outre répondre aux principes détaillés ci-après.

Article.2.1. Nombre d'objectifs

Pour permettre une appréciation globale de l'activité, le nombre d'objectifs fixés peut varier selon le domaine d'activité et le type des responsabilités confiées.

Il se situera généralement entre 8 et 10 objectifs spécifiques dont invariablement **six objectifs quantitatifs individuels** et un ou deux objectifs d'Equipe ; les objectifs complémentaires pouvant être des objectifs qualitatifs individuels.

A titre dérogatoire, les objectifs quantitatifs individuels pourront toutefois être au nombre de 4 ou 5 pour les Inspecteurs Assurances de Personnes et Inspecteurs Assurances de Personnes Stagiaires, les Inspecteurs Régionaux Ingénierie Patrimoniale et les Inspecteurs Animateurs

Article.2.2. Pondération des objectifs

- Répartition entre objectifs qualitatifs et objectifs quantitatifs :

- objectifs quantitatifs : 80%
- objectifs qualitatifs : 20%

- Répartition entre objectifs individuels et objectifs d'équipe :

- objectifs individuels : 90%
- objectifs d'équipe : 10%

Dans ce cadre, il est convenu que le poids d'un seul objectif ne doit pas dépasser 35% du total des objectifs

TITRE III. Description des dispositifs de Complément de Rémunération de l'Inspection (C.R.I) et de Bonus institués par le présent protocole d'accord :

Article.3. Le Complément de Rémunération Inspection (C.R.I.)

Le C.R.I. est un élément de rémunération variable de périodicité annuelle.

Concrètement, le C.R.I afférent à l'activité d'un exercice est réglé dans le trimestre de l'exercice suivant.

Son montant est déterminé pour chaque Inspecteur concerné en considération du « Taux Global d'Atteinte des Objectifs » et du « Montant de Référence de C.R.I. » retenus en application des dispositions qui suivent.

RE JC 4/11
6 HU X13

Am J⁵ WC
JSH 5

Article.3.1. Le « Taux Global d'Atteinte des Objectifs » : Principes

Article.3.1.1. Modalités de calcul du « Taux Global d'Atteinte des Objectifs »

Le taux d'atteinte d'un objectif est obtenu par le rapport « niveau de réalisation / niveau de l'objectif » ; il est pris en compte pour le calcul du Taux Global d'Atteinte des Objectifs dès lors qu'il est au moins égal à 50%, et dans la limite de 130%.

Le calcul du « Taux Global d'Atteinte des Objectifs » s'effectue sur la base du taux d'atteinte de chaque objectif pris en compte conformément à l'alinéa précédent et de son taux de pondération défini au moment de la fixation des objectifs. Il est ainsi la somme de ces différents taux d'atteinte pondérés.

Article.3.1.2. Le processus de révision éventuelle des objectifs quantitatifs individuels

A mi-juillet, un point d'étape sur l'orientation de l'activité à fin juin sera systématiquement réalisé en Commission Nationale de Concertation de l'Inspection. S'il apparaît que le degré d'atteinte d'un ou plusieurs objectifs de l'ensemble de l'inspection risque de se situer en deçà du seuil de 50% sur base annuelle, la Commission Nationale de Concertation de l'Inspection examinera d'éventuelles mesures de soutien à l'activité des Inspecteurs, l'opportunité et les modalités de la révision des objectifs fixés. Ces échanges seront relayés au niveau régional dans le cadre des Commissions Régionales de Concertation.

Article.3.2. Formule de calcul du C.R.I

Le montant du C.R.I. est déterminé selon la formule suivante :

$$\text{Montant du C.R.I.} = (\text{Taux Global d'Atteinte des Objectifs.}) \times (\text{Montant de référence du C.R.I.})$$

Le C.R.I. est ainsi versé sur la base d'un taux de versement correspondant au Taux Global d'Atteinte des Objectifs, calculé conformément à l'article 3.1.1. ci-dessus, et d'un Montant de référence déterminé selon les principes exposés ci-après.

Article.3.3. Montant de référence du C.R.I.

Le « montant de référence du C.R.I », visé à l'article 3.2. ci-dessus, est fonction de la classification du collaborateur concerné (classe 5, 6 ou 7) et également, pour les Inspecteurs de classe 5, de la fonction occupée et de l'ancienneté dans cette fonction.

RF JC
(9)
XB ML

VY

JA
WC
JH

Article.3.3.1. Inspecteurs de classes 6 et 7

Pour les Inspecteurs de classe 7, le montant de référence du C.R.I. est de 14 000 €.

Pour les Inspecteurs de classe 6, le montant de référence du C.R.I. est de 12 000 €.

Article.3.3.2. Inspecteurs de classe 5 : des niveaux d'assiette en rapport avec l'ancienneté dans la fonction

Les montants de référence du C.R.I. varient selon la fonction exercée (fonction d'Inspecteur commercial de circonscription délégué ou autre fonction) et l'ancienneté dans cette fonction :

→ **Inspecteurs commerciaux de circonscription délégués : deux niveaux d'assiette tenant compte de l'ancienneté dans la fonction**

Assiette 1 ^{ère} année ^(*)	4 200 €
Assiette 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année ^(*)	10 200 €

^(*) Le point de départ des 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} années visées au tableau ci-dessus est la date de raccordement du salarié concerné à la fonction d'Inspecteur Commercial de Circonscription Délégué ; toutefois, pour tenir compte de son éventuelle connaissance du métier et/ou de l'entreprise, il pourra lui être proposé de bénéficier d'une assiette correspondant à une ancienneté de raccordement supérieure (assiette de 2^{ème} année pour la 1^{ère} année).

→ **Inspecteurs animateurs et autres Inspecteurs commerciaux occupant des fonctions de classe 5 : deux niveaux d'assiette tenant compte de l'ancienneté dans la fonction**

Le montant du C.R.I. des Inspecteurs animateurs ayant, d'une part, opté pour le dispositif prévu par le protocole d'accord AXA Assurances du 15 juillet 1998, et d'autre part, réalisant 100% de leurs objectifs, est fixée :

Assiette 1 ^{ère} année (*)	4 560 €
Assiette à partir de la 2 ^{ème} année (*)	9 120 €

^(*) Il s'agit de l'année de référence durant laquelle les Inspecteurs cherchent à atteindre leurs objectifs. Le C.R.I. correspondant est versé l'année suivante.

RE JC // AB

JN
CW

HL
XB

JVA

7

Article.4. Majoration du C.R.I. : les Bonus « Grand Chelem », « Chelem » et « Petit Chelem »

Le C.R.I. dont sont bénéficiaires les Inspecteurs de classe 5 et 6 au titre du présent accord peut être complété par le versement d'un bonus, sous réserve de taux de réalisation des objectifs quantitatifs individuels conformes à ceux indiqués ci-après.

Trois niveaux de bonus sont ainsi institués pour les Inspecteurs dont les objectifs quantitatifs individuels sont au nombre de six :

- le bonus « grand Chelem » pour :
 - . six objectifs quantitatifs individuels, tous réalisés à hauteur de 100% ou plus
- le bonus « moyen Chelem » pour :
 - . six objectifs quantitatifs individuels, dont cinq réalisés à hauteur de 100% ou plus et un réalisé à hauteur d'au moins 70%
- le bonus « petit Chelem » pour :
 - . six objectifs quantitatifs individuels, dont quatre réalisés à hauteur de 100% ou plus et les deux autres réalisés à hauteur d'au moins 70% ; étant précisé qu'au moins un des quatre objectifs réalisés à hauteur de 100% doit porter sur l'activité Vie.

Deux niveaux de bonus sont institués pour les Inspecteurs dont les objectifs quantitatifs individuels sont au nombre de 4 ou 5 :

- le bonus « grand Chelem » pour :
 - . des objectifs quantitatifs individuels, tous réalisés à hauteur de 100% ou plus
- le bonus « Chelem » pour :
 - . des objectifs quantitatifs individuels tous réalisés à hauteur de 100% ou plus sauf un réalisé à hauteur d'au moins 70% ; étant précisé que les objectifs réalisés à 100% doivent impérativement porter sur l'activité Vie

Article.5. Augmentations individuelles

Les augmentations individuelles sont attribuées, notamment, en fonction de critères de performance pérennes et d'acquisition de compétences professionnelles, techniques ou managériales.

L'enveloppe et le niveau des augmentations individuelles est fixée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

RF JC
69 HL
XB

Jr
CWC
8
JJA

Article.6. Mise en œuvre

Article.6.1. Inspecteurs de classe 7

Les dispositions du présent titre s'appliquent automatiquement aux Inspecteurs rattachés à une fonction de classe 7.

Par ailleurs, des objectifs nationaux spécifiques à l'ensemble de la population de salariés de classes 7 du groupe AXA peuvent être définis lors de la fixation des objectifs individuels de ces Inspecteurs et viennent compléter, autant que de besoin, les objectifs fixés par la hiérarchie directe.

Article.6.2. Inspecteurs de classe 5 et 6

Dans un délai maximum d'un mois à compter de la signature du présent accord, chaque Inspecteur de classes 5 et 6 concerné recevra par la voie hiérarchique un courrier individuel.

Ce courrier lui précisera notamment les conditions d'application du C.R.I. et des bonus décrits ci-dessus et lui proposera d'y adhérer. Il sera alors demandé à l'Inspecteur, dans un délai de 15 jours à compter de la remise du courrier de présentation de l'offre, de manifester son choix.

Article.6.3. Dispositions particulières aux Inspecteurs non optants

Les conditions particulières de rémunération dont bénéficient les Inspecteurs qui ne souhaiteraient pas adhérer au présent protocole, qu'elles soient le fait de l'application d'un protocole d'accord préexistant ou de mesures individuelles encore effectives, leur restent applicables sans changement

Toutefois, les dispositions du titre II du présent accord leur sont applicables.

Article.6.4. Dispositions particulières

Pour chaque année, il sera vérifié au niveau national pour chacun des périmètres concernés, AXA Particuliers Professionnels d'une part et AXA Entreprises d'autre part, que les sommes servies au titre de la rémunération variable instituée par le présent accord sont au moins égales à 90% de la somme des montants de référence du C.R.I. des Inspecteurs en fonction au terme de l'exercice considéré.

Dans le cas contraire, pour l'exercice considéré, le reliquat sera réparti par parts égales entre l'ensemble des Inspecteurs, présents à l'effectif de ce périmètre au 31 décembre de l'exercice considéré, optants au présent protocole d'accord.

RE
JC
YH
AD
GS HL
XB

JN
AM
W
E
9
S
JH

TITRE IV. Dispositions générales

Article.7. Commission paritaire de suivi

Pour la bonne mise en œuvre du présent accord, les parties signataires conviennent de la création d'une Commission Paritaire de Suivi.

Cette Commission Paritaire de Suivi, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction, se réunira autant que de besoin pendant les deux premières années de mise en œuvre de l'accord.

La présidence de cette Commission Paritaire de Suivi sera assurée par l'Employeur ou l'un de ses représentants. Elle assurera la convocation des membres de cette commission.

Article.8. Prise d'effet - Durée de l'accord - Révision, dénonciation, interprétation

Le présent accord est à durée indéterminée ; il est applicable au 1^{er} janvier 2008.

Il pourra être révisé dans les conditions légales. Il pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L 132- 8 du code du travail (art. L 2261-9 nouvelle référence code du travail), cette dénonciation pouvant être totale ou partielle.

Toute nouvelle disposition légale, conventionnelle ou juridictionnelle impactant significativement une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînerait une rencontre de ses parties signataires, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

Enfin, toute difficulté d'interprétation du présent accord sera soumise à ses signataires. La solution à la difficulté d'interprétation soulevée donnera alors lieu, le cas échéant, soit à un procès verbal d'interprétation, soit à un procès verbal de désaccord indiquant l'interprétation de chacune des parties signataires.

Article.9. Formalités légales de publicité

Le présent accord fera, dans le respect des articles L 132.2.2 et L 132.10 du Code du Travail (art. L 2231-5 et 6 nouvelle référence code du travail) l'objet d'un dépôt :

- ⇒ à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine,
- ⇒ auprès du Greffe du Tribunal des prudhommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 10 avril 2008

DF JC
44 AB
GB HL
AB

Am JN
w C

Annexe : Montants des éléments de rémunération variable des Inspecteurs évoluant dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers et optant au protocole d'accord AXA France du 10 Avril 2008 (« relatif à la rémunération des Inspecteurs évoluant dans un environnement d'Agents Généraux et de Courtiers »)

Classes et Fonctions	Montant de référence des C.R.I. institués par le protocole d'accord du 08 /04/2008 (valeur annuelle)	Montant des Bonus institués par le protocole d'accord du 08/04/2008 (valeur annuelle)
<p>Classe 7</p> <p>Responsables d'inspections commerciales (resp.de délégations et resp.de délégations Entreprises)</p>	14 000 €	-
<p>Classe 6</p> <p>Toutes Inspections Optants en 1998</p>	12 000 €	<p>Bonus Grand Chelem: 2 500 €</p> <p>Bonus Chelem : 2 000 €</p> <p>Bonus Petit Chelem (*) : 1 500 €</p>
<p>Classe 5</p> <p>Inspecteurs commerciaux de circonscription délégués</p>	<p>1^{ère} année : 4 200 €</p> <p>2^{ème} et 3^{ème} année : 10 200 €</p>	<p>Bonus Grand Chelem: 2 500 €</p> <p>Bonus Chelem : 2 000 €</p> <p>Bonus Petit Chelem (*) : 1 500 €</p>
<p>Classe 5</p> <p>Inspecteurs animateurs et autres Inspecteurs</p>	<p>1^{ère} année : 4 560€</p> <p>2^{ème} année et suivantes : 9 120 €</p>	<p>Bonus Grand Chelem: 2 500 €</p> <p>Bonus Chelem : 2 000 €</p> <p>Bonus Petit Chelem (*) : 1 500 €</p>

(*) Bonus Petit Chelem : le bonus « petit Chelem » est réservé aux cas où les objectifs quantitatifs individuels sont au nombre de 6.

AR

JC

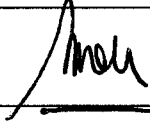
YH
AA

M
JC
WC


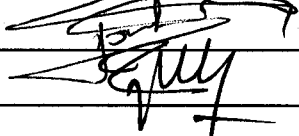
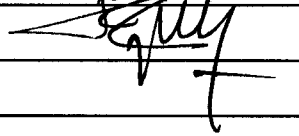
GS
ML
XB

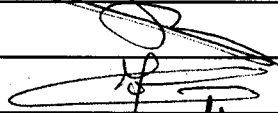

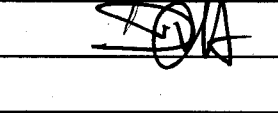
SIGNATURES


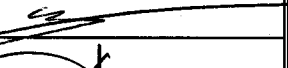

Pour AXA France :

Serge MORELLI	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
---------------	--	---

Pour les organisations syndicales :

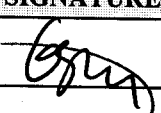
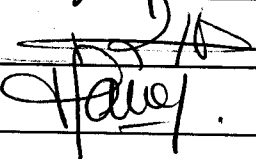
C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
VANDUERSCHUEN	Stéphanie	CSIA GCy 15	
SOUHARD	Isabelle	DSC	
ZYLBERBERG	Naouïce	DSC	

C. F. T. C.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ROUSSEAU	FABRICE	DSC	
JOULAIN	CHRISTIAN	CNPT	
HIRGORON	Didie	CNPT	

CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MOTTIER	Joël	CSN	
MONIER	KWES	DSC	
SUGIER AP	Michèle Perrin	CNPT	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

cgt-F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUNACHER	Giulia	DSC	
BOULLY	Xavier	CSPT	
LANOY	Hervé	CSPT	