**ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**DE LA SOCIETE TRANSDEV LITTORAL NORD**

**Entre les soussignés :**

La Société TRANSDEV LITTORAL NORD dont le siège social est situé 251 Avenue Henri Ravisse - Zac Transmarck – 62730 MARCK, Siret 348 858 218 00137

Etablissement secondaire de Fort Mardyck - Siret 348 858 218 00046

Etablissement secondaire de Libercourt - Siret 348 858 218 00145

dûment représentée par Monsieur XXXXXXXX, agissant en qualité de Directeur,

D’une part,

et

Monsieur XXXXXXXX agissant en qualité de Délégué syndical dûment désigné par le syndicat C.F.T.C.,

Monsieur XXXXXXXX agissant en qualité de Délégué syndical dûment désigné par le syndicat F.O.,

Monsieur XXXXXXXX, agissant en qualité de Délégué syndical dûment désigné par le syndicat C.G.T,

D’autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L.2242-1 et suivant du code du travail, les Organisations Syndicales Représentatives ont été invitées par la Direction de la Société Transdev Littoral Nord à ouvrir la négociation annuelle obligatoire.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées et ont d’un commun accord fixé le calendrier des négociations ainsi que ses modalités.

Les négociations ont ensuite donné lieu à des réunions qui se sont déroulées aux dates suivantes :

- Le Mercredi 10 Novembre 2021 (réunion d’ouverture)

- Le Mercredi 17 Novembre 2021

- Le Mercredi 15 Décembre 2021

- Le Mercredi 05 Janvier 2022

- Le Mercredi 12 Janvier 2022

- Le Mercredi 26 Janvier 2022

Les Délégués syndicaux, MM. XXXXXXXX, XXXXXXXX et XXXXXXXX ont constitué une délégation de salariés, conformément à l’article L2232-17 du Code du Travail, en conviant respectivement aux réunions à compter du 10 Novembre 2021 :

* Madame XXXXXXXX, présente les 17/11/2021 – 15/12/2021 – 05/01/2022 – 12/01/2022 – 26/01/2022.
* Monsieur XXXXXXXX, présent les 10/11/2021- 17/11/2021 – 15/12/2021 – 12/01/2022 – 26/01/2022.
* Monsieur XXXXXXXX, présent le 05/01/2022 en remplacement de Monsieur XXXXXXXX absent et excusé.
* Monsieur XXXXXXXX, présent les 17/11/2021 – 15/12/2021 – 05/01/2022 – 12/01/2022 – 26/01/2022.

Afin de recueillir les propositions et avis de chacun et de parvenir à la conclusion du présent accord de Négociation Annuelle Obligatoire, l’arrêt des négociations a eu lieu le 12 Janvier 2022 à l’issue de la réunion.

Le présent accord de Négociation Annuelle Obligatoire tient compte des résultats économiques actuels et prévisionnels de la société Transdev Littoral Nord. Dans cet esprit, les parties signataires entendent reconnaître le travail des collaborateurs et collaboratrices de l’entreprise tout en assurant son équilibre économique par le développement de son chiffre d’affaires tout en maitrisant ses coûts afin de pérenniser la compétitivité de la société.

**ARTICLE 1 - CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble du personnel de l’entreprise Transdev Littoral Nord relevant de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

Toutefois, par exception :

* Pour l’article 3 du présent accord, seul(e)s les salarié(e)s relevant des annexes 1, 2 et 3 (hors salarié(e)s des groupes 6, 7 et 8) de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, sont concerné(e)s.
* Pour l’articles 9 du présent accord, seul(e)s les salarié(e)s relevant des annexes 1 et 2 de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, sont concerné(e)s.
* Pour les articles 4, 5, 6, 10 et 11 du présent accord, seul(e)s les salarié(e)s relevant de l’annexe 1 de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, sont concerné(e)s.

**ARTICLE 2 - REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES & PROPOSITIONS DE LA DIRECTION**

Un rappel des revendications et des propositions des Organisations Syndicales est fait ci-dessous :

**Revendications et propositions de l’Organisation Syndicale C.F.T.C.**

* Revoir la grille TLN et augmentation du taux horaire de 5 %,
* Augmentation de la Prime qualité de 80 € soit 1000 € par an,
* Paiement de la prime qualité au mois soit environ 80 euros par mois,
* Paiement des coupures moins de 15 minutes à 100 %,
* Revalorisation du repas unique à 10 €,
* Revalorisation du repas France à 18 €,
* Revalorisation du repas étranger à 20 €,
* Revalorisation de la Pot jour à 12 €,
* Création d’une prime de vacances payée en Juin de 200 €,
* Majoration des heures du week-end travaillées :
  + 1 € par heure travaillée le samedi,
  + 2 € par heure travaillée le dimanche,
* Paiement de 10 % du taux horaire à partir de 8 heures d’amplitude,
* Revalorisation de la prime tourisme de 10 %,
* Revalorisation de la prime d’astreinte de 10 %,
* Augmentation de la prise en charge patronale de la mutuelle à 50 % du montant de la mutuelle. Ceci pour les trois catégories suivantes : isolé, duo et famille,
* Prime de mobilité à 50 € par mois pour chaque salarié de l’entreprise.

**Revendications et propositions de l’Organisation Syndicale C.G.T.**

Salaires

* Augmentation du taux horaire de 10 %,
* Rémunération à 100 % pour le double équipage,
* Rémunération à 100 % des coupures de moins de 15 minutes,
* Heures de ligne rémunérées en totalité,
* Augmentation du nettoyage journalier rémunéré à 25 minutes,
* Révision de la modulation : de la 36ème à la 39ème heure payée dans le mois, puis au-delà sur le compteur.

Primes

* Augmentation de la prime qualité,
* Prime Macron à minima de 500 €,
* Augmentation de la Pot jour à 15 €,
* Revalorisation de la prime de dimanche à 50 €,
* Augmentation de la prime réactivité à 40 €,
* Mise en place d’une prime gazole pour les salariés qui n’ont pas le bus chez eux,
* Augmentation de l’astreinte pour le bureau et l’atelier.

Avantages

* Mise en place des tickets restaurant à 8 € pour tous,
* Augmentation des repas : Repas unique à 11 €, Petit-déjeuner à 6 €, indemnité spéciale à 9 €,
* Augmentation de la part patronale mutuelle.

CSE

* Augmentation de la part sociale à 3 %.

**Revendications et propositions de l’Organisation Syndicale F.O.**

* Faire évoluer les coefficients 150 en 155,
* Payer les coupures de moins d’un quart d’heure à 100 %,
* Augmenter le temps de lavage, carnet de bord, etc… à 30 minutes,
* Prise en charge de la part patronale de 100 % pour la mutuelle,
* Chèques restaurant pour l’ensemble du personnel,
* Augmentation de prélèvement patronal pour les œuvres sociales CSE,
* Revoir les coupures à 50 % pour les passer à 85 %,
* Prime GT de 195 € la passer à 250 €,
* Augmentation déjeuner et découché à 35 €,
* Augmentation du repas France 16 € et repas étranger 17 €, Repas unique 10 €, Indemnité spéciale 8 €,
* Prime d’astreinte atelier 80 € nets,
* Prime pour délai de prévenance planning non respecté 15 € nets,
* Heures de modulation de 35 h à 39 h payées en HS et au-delà de 39h sur le compteur,
* Prime de dimanche à 65 €,
* Augmentation du taux horaire de 6 %.

La Direction a fait les propositions suivantes :

**Propositions de la Direction**

Suite à la crise sanitaire liée à la Covid 19 qui perdure depuis le 16 Mars 2020 et ses impacts sociaux, économiques et financiers, les collaborateurs de l’entreprise ont de fortes attentes en matière de pouvoir d’achat. C’est dans ce contexte conjoncturel et après deux préavis de grève que la Direction a fait les propositions suivantes avec la volonté de maintenir un bon climat social et d’améliorer les conditions de travail.

Compte tenu du nombre important de revendications, la Direction a proposé aux Représentants du Personnel de les compiler, de les synthétiser puis de les hiérarchiser afin d’effectuer des propositions sur les points suivants par ordre de priorité :

1/ Mutuelle

A compter du 1eravril 2022, la part mutuelle employeur pour le personnel non-cadre ne relevant pas des Articles 4 et 4bis de la Convention Nationale du 14 Mars 1947, uniformisée à 40,65 € pour les 3 catégories structurelles de cotisations (Isolé – Duo – Famille) aux garanties collectives de remboursement de frais de santé sera revalorisée à 51.50 €.

2/ Coupures

A compter du 1erJanvier 2022, valorisation des temps de coupure C2 inférieures à 15 minutes à 100%.

3/ Coupures

A compter du 1erJanvier 2022, valorisation des coupures C2 à 60% (actuellement à 50%).

4/ Prime Qualité Trimestrielle des conducteurs

A compter du 1erJuin 2022, revalorisation de la Prime Qualité Trimestrielle des conducteurs de 230,00 € à 240,00 €.

5/ Prime Assiduité Atelier

A compter du 1erJuin 2022, revalorisation de la Prime Assiduité Semestrielle de 330,00 € à 340,00 €.

6/ Accord d’intéressement

Mise en place d’un accord d’intéressement spécifique à Transdev Littoral Nord intégrant la profitabilité et la performance (Absentéisme, sinistralité, accidentologie, consommation carburant…).

7/ Accord de mobilité

Mise en place d’un accord « Mobilité » spécifique à Transdev Littoral Nord.

8/ Taux horaires

Revalorisation des taux horaires des conducteurs, des ouvriers et des employés de 2,00 % rétroactivement à compter du 1er Janvier 2022.

9/ Coefficient conducteurs GT

Les conducteurs aux Coefficients 145V à 150 V seront reçus individuellement afin d’effectuer un point sur leurs missions et compétences, et ce afin d’envisager une évolution éventuelle au coefficient supérieur.

A demande de la délégation du personnel, les deux sujets suivants inhérents à l’accord d’aménagement du temps de travail pourront faire l’objet d’une étude particulière :

* Rémunérer la 36ème et la 37ème heure et faire glisser le compteur de modulation de la 38ème à la 40ème heure. Soit un gain immédiat pour le salarié, fin de mois pouvant aller jusqu’à 2 heures hebdomadaires et une tranche de modulation passant de 4 à 3 heures par semaine.

* Modifier la répartition de l’affectation de la comptabilisation des coupures dites C2.  60 % seraient intégrées dans la valorisation mensuelle et 40 % seraient incorporées dans le compteur de modulation horaire.

**ARTICLE 3 - REVALORISATION DE LA PART MUTUELLE EMPLOYEUR POUR LE PERSONNEL NON-CADRE NE RELEVANT PAS DES ARTICLES 4 ET 4bis DE LA CONVENTION NATIONALE DU 14 MARS 1947**

Dans le cadre du la Décision Unilatérale de l’Employeur instituant un régime complémentaire de « remboursement de frais de santé » pour le personnel non-cadre ne relevant pas des articles 4 et 4bis de la Convention Nationale du 14 Mars 1947, en vigueur au 01/01/2021, les cotisations de frais de santé étaient fixées comme suit :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STRUCTURE | Cotisation globale en % PMSS 2022 | A titre d'information cotisation globale 2022 en € | Part Patronale | A titre informatif, part salariale en € |
| Isolé obligatoire | 1,69% | 57,93 € | 40,65 € | 17,28 € |
| Duo facultatif | 2,91% | 99,75 € | 40,65 € | 59,10 € |
| Famille facultatif | 4,25% | 145,69 € | 40,65 € | 105,04 € |

PMSS 2021 : 3428 €

Suite à une majoration au 01/01/2022 de 13,50 % des taux de cotisations du contrat d’assurance « remboursement de frais de santé », la Direction a établi dans un premier temps pour une période allant du 01/01/2022 au 31/03/2022, une Décision Unilatérale à durée déterminée venant compléter la décision unilatérale à ce sujet en vigueur depuis le 01/01/2021 et dans laquelle l’employeur a pris en charge l’augmentation dans son intégralité.

A compter du 1er Avril 2022, la part mutuelle employeur qui était uniformisée à 40,65 € pour les 3 catégories structurelles (Isolé – Duo et Famille) passe à 51,50 € pour les 3 catégories : Isolé – Duo – Famille comme ci-après :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STRUCTURE | Cotisation globale en % PMSS 2022 | A titre d'information cotisation globale 2022 en € | Part Patronale | A titre informatif, part salariale en € |
| Isolé | 2,09% | 71,61 € | 51,50 € | 20,11 € |
| Duo | 3,31% | 113,43 € | 51,50 € | 61,93 € |
| Famille | 4,65% | 159,37 € | 51,50 € | 107,87 € |

PMSS 2022 : 3428 € sous réserve du PLFSS

**ARTICLE 4 – REVALORISATION DES COUPURES à 50 % DITES C2 DES CONDUCTEURS**

La valorisation des coupures indemnisées à 50 % du temps correspondant dites « C2 » est basée sur les accords en vigueur dans l’entreprise complétés des dispositions de la convention collective nationale des transports et activités auxiliaires du transport.

A compter du 1er Janvier 2022 :

* Les coupures à 50 % (C2) inférieures ou égales à 15 minutes sont valorisées à 100 % (C100) autre que les services urbains, portuaires (P&O) et aéroport de Lesquin sur lesquels les coupures de 0 à 30 minutes sont rémunérées en battement.
* Toutes Les coupures C2 indemnisées actuellement à 50 % du temps correspondant sont valorisées à 60 % du temps correspondant.

Ces nouvelles dispositions annulent et remplacent les dispositions contraires qui résultent des accords et usages antérieurs relatifs à l’indemnisation des coupures (IC) et notamment :

* L’avenant du 13/02/2009 à l’accord d’entreprise d’aménagement et de réduction du temps de travail du 24/12/1999 modifié par l’avenant du 03/02/2000.
* L’accord d’établissement du 25/10/2007.

**ARTICLE 5 - REVALORISATION DE LA PRIME QUALITE DES CONDUCTEURS**

A ce jour, les conducteurs bénéficient d’une prime qualité d’un montant brut de 230.00 € versée trimestriellement (ou 460.00 € bruts semestriellement pour ceux qui le souhaitent expressément).

A compter du 1er Juin 2022, la prime qualité versée trimestriellement, selon les conditions d’attribution actuellement en vigueur, est revalorisée à un montant brut de 240.00 € (ou 480.00 € brut pour le versement semestriel).

Rappel des périodes de versement de la prime qualité :

Mars : versement trimestriel

Juin : versement trimestriel ou semestriel

Septembre : versement trimestriel

Décembre : versement trimestriel ou semestriel

**ARTICLE 6 - REVALORISATION DE LA PRIME ASSIDUITE ATELIER**

A ce jour, la prime d’assiduité atelier est d’un montant brut de 330.00 € par semestre.

A compter du 1er Juin 2022, la prime assiduité atelier est revalorisée à 340.00 € bruts par semestre. Les conditions d’attribution actuellement en vigueur restent inchangées.

**ARTICLE 7 - ACCORD D’INTERESSEMENT**

L’entreprise s’engage à entamer des négociations afin de mettre en place un accord d’intéressement spécifique à Transdev Littoral Nord intégrant la profitabilité et la performance.

**ARTICLE 8 – ACCORD RELATIF A LA MOBILITE DES SALARIES**

Conformément aux articles L. 2242-178, L. 2242- 10 et L. 2242-11 du code du travail l’entreprise s’engage à entamer des négociations afin de formaliser un accord mobilité visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité et en incitant à l’usage des modes de transport vertueux.

**ARTICLE 9 - REVALORISATION DU TAUX HORAIRE DES SALARIES CONDUCTEURS, DES OUVRIERS ET DES EMPOYES RELEVANT DES ANNEXES 1 ET 2 DE LA CCN DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Dans le cadre des présentes négociations, les taux horaires de base des conducteurs, des ouvriers et des employés sont revalorisés de 2,75 % rétroactivement à compter du 1er Janvier 2022.

**ARTICLE 10 - COEFFICIENT DES CONDUCTEURS TOURISME/GRAND TOURISME**

Les conducteurs aux coefficients 145 V à 150 V seront reçus individuellement afin d’effectuer un point sur leurs missions et compétences et ce, afin d’envisager une évolution éventuelle au coefficient supérieur.

**ARTICLE 11 – AVENANT A ETABLIR DANS LE CADRE DES ACCORDS SUR LA MODULATION ET L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS**

A demande de la délégation du personnel, 2 points complémentaires liés aux accords d’entreprise relatifs à la modulation et à l’aménagement du temps de travail et concernant les conducteurs à temps complet du personnel de conduite, seront étudiés :

* Rémunérer la 36ème et la 37ème heure en heures supplémentaires majorées à 25 %, considérant que les heures de la 38ème à la 40ème seraient comptabilisées dans le calcul de la modulation. Au-delà de la 40ème heure, les heures supplémentaires seraient rémunérées avec une majoration de 25 %.
* Modifier la répartition de l’affectation de l’indemnisation des coupures : 60 % seraient indemnisées mensuellement et 40 % seraient intégrées dans le calcul de la modulation.

**ARTICLE 12 - PREVENTION DE LA PENIBILITE**

Conformément aux dispositions légales, la direction s’engage :

- A effectuer chaque année une évaluation de l'exposition à la pénibilité de chaque travailleur en fonction de ses conditions de travail,

- A consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité,

- A renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle, afin de rester, dans la mesure du possible, en-dessous du seuil de pénibilité.

- A déclarer aux caisses de retraite les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales DADS ou par la déclaration sociale nominative (DSN) à partir de 2017.

Ces informations seront présentées annuellement aux membres du CSE.

**ARTICLE 13 - INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

Sous réserve de l’aptitude et des recommandations délivrées par le Médecin du travail, et de la présence de postes disponibles et facilement adaptables aux personnes reconnues en situation de handicap, la direction mettra tout en œuvre pour favoriser l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap conformément à son obligation légale.

La direction s’engage à assurer une égalité de traitement tant en termes de recrutement, que d’égalité de rémunération lorsque les salariés se trouvent dans des situations de travail identiques à capacités et qualifications identiques, mais également dans le cadre du déroulement de leur carrière, tant du point de vue de l’accès à la formation professionnelle qu’au niveau des possibilités d’évolution professionnelle.

**ARTICLE 14 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

La direction rappelle son attachement au principe d’équité entre les femmes et les hommes, s’agissant de la rémunération mais également de l’évolution professionnelle au sein de l’entreprise.

L’analyse comparée de la situation hommes/femmes et des conditions de travail au sein de la société ont été communiquées et analysées aux Instance Représentatives du Personnel. L’entreprise s’engage à veiller au maintien de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, conformément au décret n°2011-822 du 7 juillet 2011, la société Transdev Littoral Nord s’engage à faciliter les conditions de travail ainsi que l’articulation de la vie professionnelle et de l’exercice de la responsabilité familiale.

**ARTICLE 15 - DROIT D’EXPRESSION**

Les parties conviennent que le droit d’expression des salariés est préservé dans l’entreprise et ne souhaitent pas ajouter de dispositions particulières.

Des réunions d’expression visant à recueillir les opinions des salariés pour améliorer notamment la qualité de leurs conditions de travail seront organisées au cours de l’année.

**ARTICLE 16 - DROIT A LA DECONNEXION**

Les parties ont souhaité s’entendre sur la définition du droit à la déconnexion et ont convenu de la suivante : « Droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et des périodes d’astreinte ».

Afin d’éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

* S’interroger sur la pertinence de l’utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
* S’interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
* Utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
* S’interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
* Indiquer un objet précis permettant au destinataire d’identifier immédiatement le contenu du courriel.

Afin d’éviter le stress lié à l’utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

* S’interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel / SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires de travail) ;
* Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n’est pas nécessaire ;
* Définir le gestionnaire d’absence au bureau sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d’une personne à joindre en cas d’urgence ;
* Privilégier les envois différés lors de la rédaction d’un courriel en dehors des horaires de travail.

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l’ensemble des acteurs de l’entreprise.

Les managers doivent s’abstenir, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, de contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail telles que définies au contrat de travail ou par l’horaire collectif applicable au sein de l’entreprise. Dans tous les cas, l’usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnels en dehors des horaires de travail doit être justifié par la gravité, l’urgence et/ou l’importance du sujet en cause.

**ARTICLE 17 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur dès sa ratification par les organisations syndicales représentatives pour le personnel concerné.

**ARTICLE 18 - MODALITES DE DENONCIATION OU REVISION DE L’ACCORD**

Cet accord pourra être modifié ou dénoncé à tout moment en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2261-7, L.2261-8, L.2261-9 à L.261-12 du code du travail.

La demande de révision peut intervenir à l’initiative de l’une ou l’autre des parties signataires. Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L’ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d’un mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager la conclusion d’un avenant de révision. Seules les Organisations Syndicales de salariés représentatives signataires de l’accord sont habilitées à signer les avenants portant révision de cet accord.

**ARTICLE 19 - PUBLICITE DE L’ACCORD**

Conformément à l’article D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE, du greffe du Conseil de Prud’hommes et affiché dans les locaux de l’entreprise.

Le dépôt à l’Administration du Travail sera complété de la copie de la notification de l’accord aux organisations syndicales, de la copie des résultats des dernières élections professionnelles et d’un bordereau de dépôt.

Chacune des parties signataires recevra également un exemplaire.

En apposant leur signature, les parties concernées confirment leur accord sur le contenu dudit accord et reconnaissent l’avoir reçu en main propre à la date mentionnée.

Fait à Marck, le 26 Janvier 2022, en 8 exemplaires sur 9 pages

**Pour la Société TRANSDEV LITTORAL NORD, représentée par son Directeur dûment mandaté,**

**Monsieur** **XXXXXXXX**

**Monsieur XXXXXXXX, agissant en qualité de Délégué syndical dûment désigné par le syndicat C.F.T.C.**

**Monsieur XXXXXXXX, agissant en qualité de Délégué syndical dûment désigné par le syndicat F.O.**

**Monsieur XXXXXXXX, agissant en qualité de Délégué syndical dûment désigné par le syndicat C.G.T.**